

**ANALISIS *BURNOUT* DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN
MOTOR DI KOTA MAKASSAR**

**Diajukan Oleh
ANGGUN AMALIA
4515012018**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : ANALISIS *BURNOUT* DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN
MOTOR DI KOTA MAKASSAR

Nama Mahasiswa : ANGGUN AMALIA

Stambuk/NIM : 4515012018

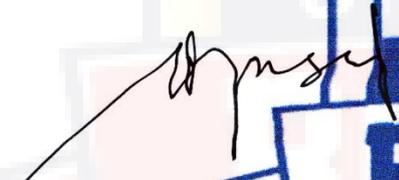
Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si


Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM

Mengetahui dan Mengesahkan
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., M.H


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANGGUN AMALIA

Nim : 4515012018

Jurusan : Manajemen

Strata Studi : Strata Satu S. 1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar sebesar-besarnya bahwa skripsi yang berjudul :

ANALISIS *BURNOUT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR DI KOTA MAKASSAR

Adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naska ini disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naska skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur ciplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Makassar, 18 Juli 2019

Yang membuat pernyataan



Anggun Amalia
Anggun Amalia

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan sholatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”(Al-Baqarah: 153) *“sekali terjun dalam perjalanan jangan pernah mundur sebelum meraihnya, yakin usaha sampai. Karena sukses itu harus melewati banyak proses, bukan hanya menginginkan hasil akhir dan tahu beres tapi harus selalu keep on progress. Meskipun kenyatannya banyak hambatan dan kamu pun sering dibuat stres percayalah tidak ada jalan lain untuk meraih sukses selain melewati yang namanya proses”*. (Armeliani)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda dan Ibunda, ketulusanya dari hati atas doa yang tak pernah putus, semangat yang tak ternilai. Serta Untuk Orang-Orang Terdekatku Yang Tersayang, Dan Untuk Almamater Blue Kebanggaanku

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahamat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS *BURNOUT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR DI KOTA MAKASSAR. Sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika Manajemen Universitas Bosowa Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Pertama - pertama ucapan terima kasih penulisan berikan kepada rector Universitas bosowa Makassar Bapak Prof. Dr. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H.A. Arifuddin Manne, SE., M.Si., SH., MH Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar SE, MM Selaku Wakil Dekan 1 fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Universitas Bosowa Makassar.
5. Kepada Bapak Dr. Muhammad Yusuf Saleh, SE.,M.Si dan Bapak Muh Kafrawi Yunus, SE.,MM sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi – diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Seluruh jajaran Dosen dan Staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Bosowa.

7. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
8. Seluruh staf PT. Bosowa Berlian Motor di Makassar yang telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran penelitian ini.
9. Kedua Orang tua beserta kakak yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.
10. Seluruh teman-teman seangkatan, terutama kelas Manajemen. Angkatan 2015 dan yang selalu mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Rasa hormat dan terimakasih bagi semua pihak atas segala dukungan dan doanya semoga Allah SWT., membalas segala kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis. Amin. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dan semoga Allah SWT. Khusnul Khatimah yang telah mencurahkan segala cinta, kasih sayang dan perhatiannya dengan keikhlasannya tiada tara, disertai doa yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT demi keberhasilan dan motivasi penulis. melimpahkan karunianya dalam setiap amal kebaikan kita dan diberikan balasan. Amin.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat *bermanfaat* bagi penyusun sendiri dan semua pihak yang membutuhkan. Atas segala bantuan dan partisipasi yang telah diberikan semoga menjadi amal saleh dan mendapat balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT. Amin.

Makassar, 18 Juli 2019

Penulis

ABSTRAK

ANGGUN AMALIA, 2019 "Analisis *Burnout* dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar". Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar. Dibimbing Oleh **Dr.Muhammad Yusuf Saleh,SE.,M.Si** Dan **Muh Kafrawi Yunus,SE.,MM**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis *burnout* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan mengidentifikasi analisis apa yang mempengaruhi *burnout* dan stres kerja diharapkan dapat memberikan arahan dan tindakan kepada perusahaan setempat untuk bisa mengoptimalkan obyek perusahaan yang ada. Diharapkan peranan dari berbagai pihak dalam hal ini adalah karyawan setempat dalam proses peningkatan dan pengembangan perusahaan sehingga dapat terwujud seperti apa yang diharapkan PT Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar, ditetapkan sebanyak 30 responden.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, data yang telah memenuhi analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa kualitas perusahaan, variabel keputusan konsumen. Sedangkan analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah adalah lokasi. Sehingga kualitas perusahaan, *burnout* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif yang kemudian dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan. Kesimpulan utama dari penelitian ini PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar adalah Bagaimana konsep rencana pengembangan terhadap perusahaan. Sehingga kedepannya sektor perdagangan dapat berkontribusi optimal bagi pembangunan di Sulawesi selatan

Kata Kunci : *Burnout* dan Stres kerja

ABSTRACT

ANGGUN AMALIA, 2019 "*Analysis of Burnout and Job Stress on Employee Performance at PT Bosowa Berlian Motor in Makassar City*". Thesis, Department of Management, Faculty of Economics, Bosowa University Makassar. Supervised by **Dr. Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si** and **Muh Kafrawi Yunus, SE., MM**

The purpose of this study was to determine burnout analysis and work stress on employee performance. By identifying the analysis of what affects burnout and work stress is expected to provide direction and action to local companies to be able to optimize the company's existing objects. It is expected that the roles of various parties in this case are local employees in the process of improving and developing the company so that it can be realized as expected by PT Bosowa Berlian Motor In Makassar City, set as many as 30 respondents.

Data collection using a questionnaire, data that has fulfilled multiple linear regression analysis can be seen that the quality of the company, the variable of consumer decisions. While the data analysis was performed using multiple linear regression analysis. While the variable with the lowest influence is location. So that the quality of the company. burnout and work stress on the performance of the employees of PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. This research is a qualitative research with research methods using quantitative descriptive and qualitative descriptive approaches which are then analyzed to produce conclusions. The main conclusion of this research is PT. Bosowa Berlian Motor In Makassar City is how the concept of development plan for the company. So that in the future the trade sector can contribute optimally to development in South Sulawesi

Keywords: *Burnout and work stress*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Pokok.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. KERANGKA PIKIR	8
1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	8
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8

b. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2. Kelelahan Kerja (Burn Out)	17
1. Definisi Burn Out.....	17
2. Dimensi Burn Out	20
3. Karakteristik Burn Out	21
4. Faktor-faktor Burn Out	22
5. Dampak Burn Out	25
6. Perbedaan Burn Out Dan Stres Kerja.....	26
3. Stres Kerja	27
1. Definisi stres kerja.....	27
2. Pengertian Stres.....	28
3. Sifat Dasar Stres.....	29
4. Proses Terjadinya Stres	30
5. Penyebab Stres	31
6. Gejala Stres Kerja	33
7. Sumber-sumber Stres Kerja	33
8. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	34
9. Dampak Stres Kerja	36
10. Indikator Stres.....	37
11. Pencegahan Stres	39
12. Pendekatan Stres Kerja.....	41
13. Cara Mengatasi Stres Kerja	43

4. Kinerja	43
1. Kinerja Karyawan	43
2. Definisi Kinerja	45
3. Indikator Kinerja	46
4. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja karyawan	47
5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	48
6. Penilaian Kinerja	49
7. Dampak Kinerja	49
B. KERANGKA PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	50
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burn Out.....	50
2. Pengaruh Burn Out Terhadap Kinerja.....	50
3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	51
4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Kerja.....	52
5. Kerangka pikir.....	52
C. MODEL PENELITIAN.....	54
1. Hipotesis.....	55
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	56
A. Lokasi Penelitian	56
B. Metode Pengumpulan Data	56
C. Jenis Dan Sumber Data.....	57
1. Jenis Data	57
2. Sumber Data.....	57
3. Populasi Dan Sampel	58

D. Metode Analisis Data	58
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
E. Definisi Operasional	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	61
1. Sejarah singkat PT Bosowa Berlian Motor	61
2. Visi Misi	62
3. Sistem Manajemen.....	62
4. Tujuan Perusahaan	64
5. Produk	65
6. Pemasaran	65
7. Struktur Organisasi.....	66
B. Hasil Penelitian	68
1. Deskripsi Data	68
C. Analisis dan Pembahasan.....	71
1. Analisis	71
2. Analisis Regresi Sederhana.....	73
D. Pembahasan.....	76
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

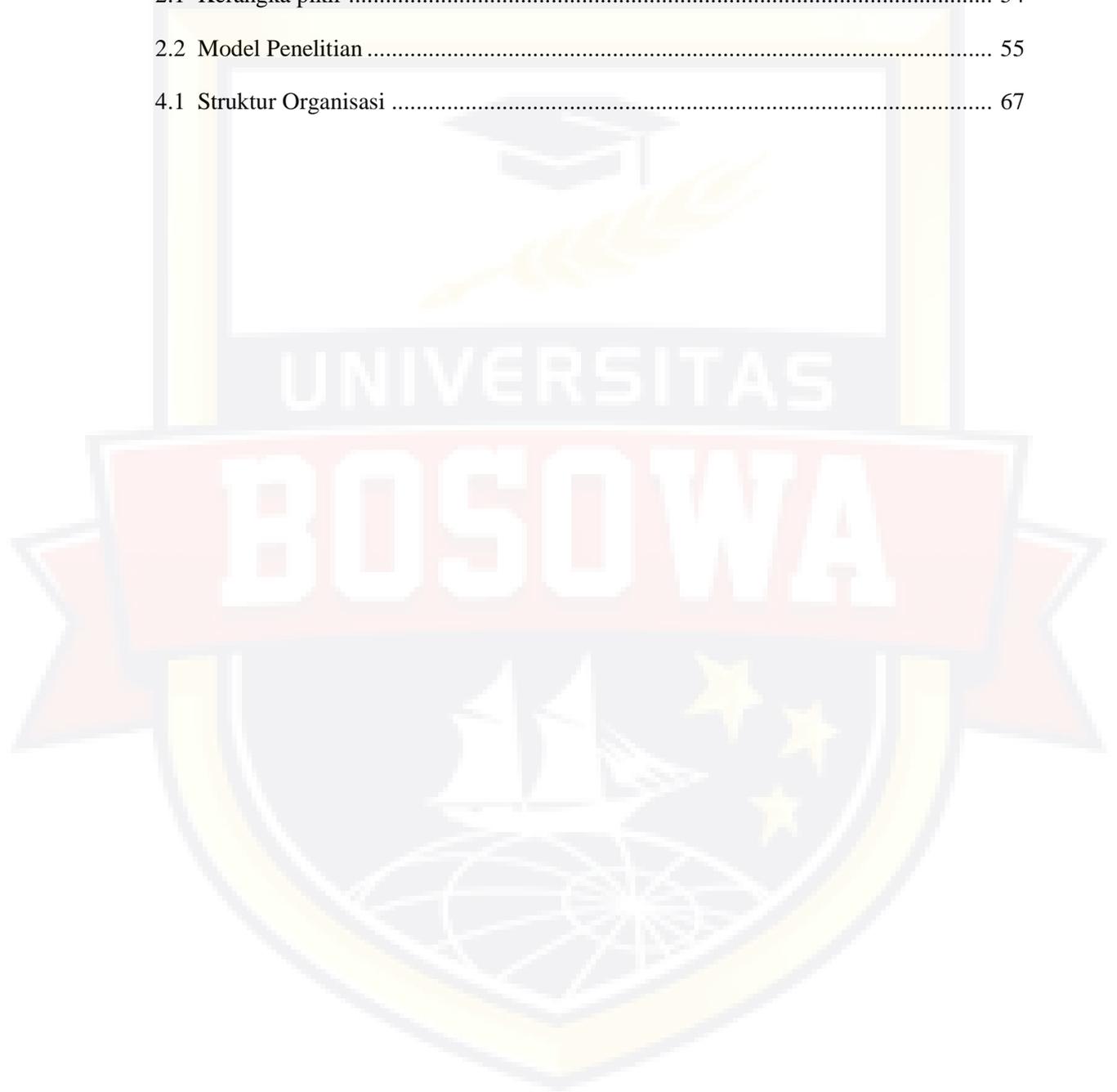
DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar.....	4
2.1 Perbedaan burnout (kejenuhan kerja) dan stres kerja	27
4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur.....	68
4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	69
4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja	70
4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
4.6 Hubungan Kinerja Karyawan Dalam <i>Burnout</i>	74
4.7 Hubungan Kinerja Karyawan Dalam Stres Kerja	75

BOSOWA

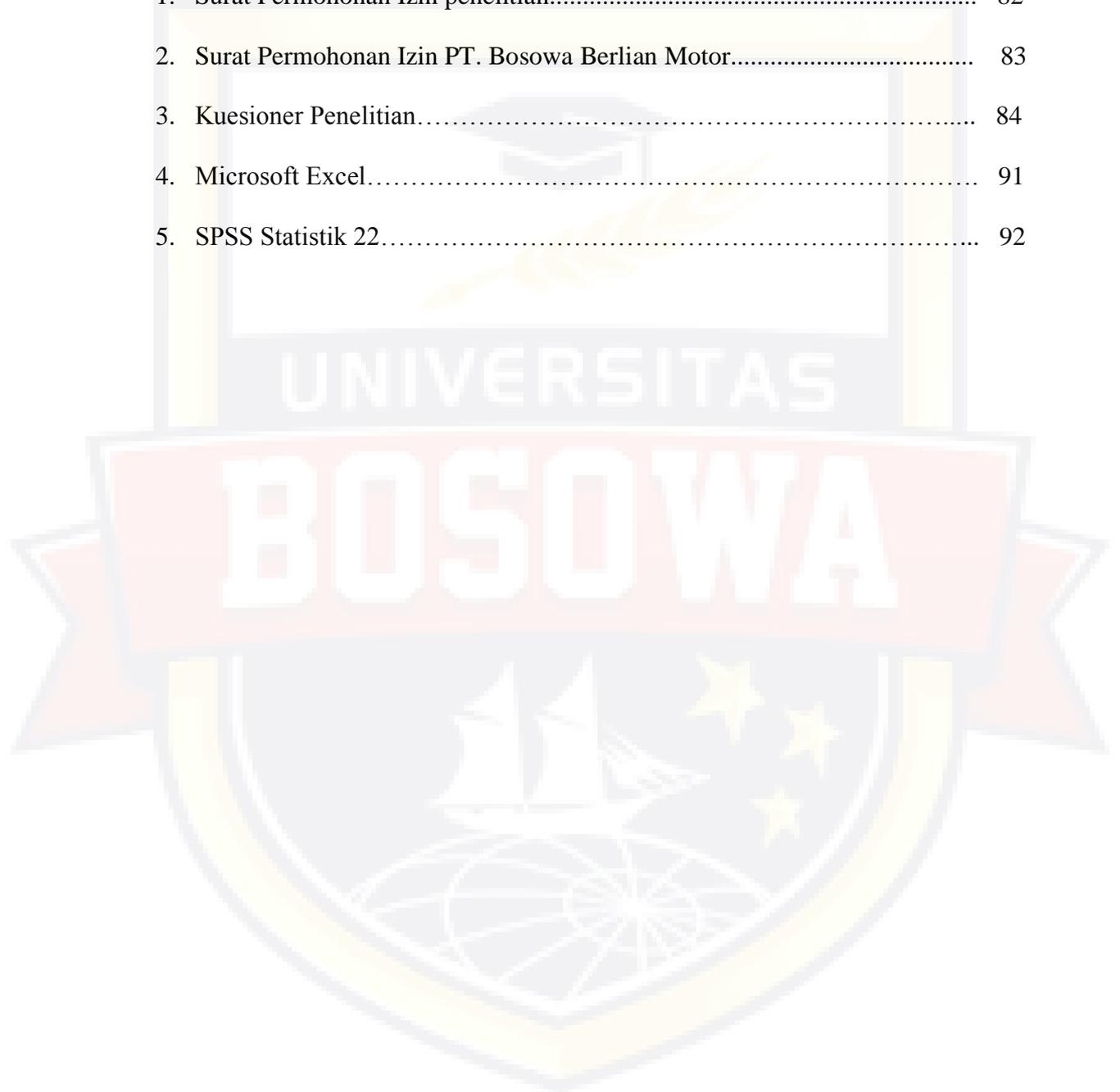
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka pikir	54
2.2 Model Penelitian	55
4.1 Struktur Organisasi	67



DAFTAR LAMPIRAN

Gambar	Halaman
1. Surat Permohonan Izin penelitian.....	82
2. Surat Permohonan Izin PT. Bosowa Berlian Motor.....	83
3. Kuesioner Penelitian.....	84
4. Microsoft Excel.....	91
5. SPSS Statistik 22.....	92



I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang dapat menjamin kelangsungan usaha agar tetap bertahan dalam persaingan dunia usaha. Dalam menjaga eksistensi kinerja pekerjaan maka seorang karyawan harus menghadapi setiap tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan. Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang di tekuni, setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila beban pekerjaan melampaui kemampuan karyawan, maka dapat mengakibatkan stres. Apabila stres terjadi dalam pekerjaan maka dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan Diaz (2007).

Dalam lingkungan kerja terhadap banyak hal yang menjadi pengaruh dalam berkembangnya usaha tersebut. Beban kerja yang banyak dan waktu pengerjaan yang sempit dapat membuat karyawan tertekan dan menjadi stres. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan tuntutan tugas yang tidak selaras dengan kemampuan mereka. Perusahaan memberikan beban kerja yang terlampau tinggi sehingga membuat karyawan merasa stres. Pernyataan tersebut di dukung dengan data kuantitatif dan data kualitatif yang di peroleh yaitu jadwal kerja yang terlalu padat. Stres pekerjaan dapat di artikan Charles D, Spielberger (2017) tekanan yang di rasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Kekurangan waktu

untuk menyelesaikan tugas, serta tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan hal ini yang menjadi pemicu sehingga timbulnya stres.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Pernyataan ini dirumuskan oleh Randall, Donna (1990), bahwa kerja yang dilakukan karyawan merupakan suatu investasi. Hal ini disebabkan karyawan dituntut untuk memberikan waktu, tenaga dan usahanya untuk memperoleh apa yang mereka inginkan, misalnya keuntungan ekonomi, *fellowship* dan juga status sosial. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, perusahaan haruslah mempunyai *competitive advantage* yang baik. Bahwa terdapat beberapa faktor sumber daya perusahaan yang bisa digunakan dalam pencapaian *competitive advantage*, yaitu : sumber daya fisik, sumber daya organisasi, dan juga sumber daya manusia. Tidak dapat dipungkiri dalam setiap organisasi atau perusahaan hampir selalu ditemukan satu atau bahkan lebih karyawan yang mengalami stres kerja sehingga memungkinkan karyawan tersebut tidak bisa mempunyai kinerja yang baik dan tentu saja hal ini bisa mengancam kinerja organisasi. Lebih lanjut, terdapat 24 publikasi hasil studi yang meneliti bagaimana karyawan dalam tim atau grup berinteraksi dan secara khusus tentang bagaimana memiliki anggota yang buruk bisa mengganggu kemajuan tim. Kebanyakan organisasi tidak memiliki cara yang efektif untuk menyelesaikan masalah.

Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar di tentukan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal, yaitu harus tepat pada waktunya, mampu memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan, baik dari segi pelayanan

dan dari segi penjualan. Namun pada kenyataan, sering kali di jumpai karyawan yang secara tidak langsung menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan tuntutan kerja. Hal ini terutama di sebabkan oleh keadaan, baik secara individual, ataupun penyesuaian dirinya yang kurang dengan lingkungan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres.

Anggapan yang timbul kemudian adalah bahwa stres kerja individu bisa menjadikan masalah bagi organisasi. Stres kerja oleh para ahli perilaku organisasi, telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Stres kerja tidak dapat hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi dan industri. Banyak studi yang menghubungkan stres kerja dengan berbagai hal, misalnya stres kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja, kesehatan mental, ketegangan, ketidakhadiran, dan sering juga dihubungkan dengan kinerja. Stres akan menjadi masalah bagi karyawan dan organisasi jika sudah mengarah kepada timbulnya *burnout*. *Burnout* merupakan kelelahan karyawan secara psikis dan fisik yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Pada kondisi ini karyawan-karyawan mengalami gangguan kesehatan secara fisik maupun secara psikis sehingga dapat mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan. Timbulnya kondisi *burnout* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *burnout* atau tuntutan tugas.

Tuntutan tugas yang berlebih diyakini dapat menimbulkan *burnout* bagi karyawan. Tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja selain dapat menyebabkan kelelahan secara fisik bagi karyawan, hal tersebut juga akan memicu timbulnya

kelelahan secara psikologis dari karyawan atau disebut sebagai *psychological stressor* Randall, Donna (1990). Tekanan untuk menghadapi kekeliruan atau tuntutan untuk *burnout* Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar dengan jam kerja yang padat dalam waktu yang terbatas dan beban kerja yang berlebihan, atasan yang terlalu banyak menuntut, rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh dari tuntutan kerja yang dapat menjadi *psychological stressor*. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Berlian Motor Di Kota Makassar dengan menggunakan variabel *burnout* sebagai variabel moderating.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar

Tahun	Jumlah Karyawan	Jenis Kelamin		Tahun Pendidikan		
		L	P	Diploma	Sarjana	SMA
2016	595	513	82	67	254	274
2017	639	544	95	72	259	308
2018	680	574	106	73	280	327
2019	667	547	120	7	423	237

Sumber. PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar 2019

PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar mengungkapkan bahwa? karyawan bagian produksi di perusahaan ini memiliki masalah kinerja sehingga, walaupun target produksi tiap *shift* dapat tercapai namun seringkali terjadi

kelalaian karyawan sehingga banyak produk yang cacat. Menjelaskan bahwa variable moderating merupakan kondisi atau karakteristik yang mempengaruhi antara dua variabel yang ada. Efek yang ditimbulkan dari variabel moderating ini dapat menguatkan ataupun melemahkan hubungan yang ada.

2. Masalah Pokok

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar?
2. Apakah tingkat stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar ?
3. Apakah *burnout* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Di kota Makassar ?

4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara *burnout* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar.

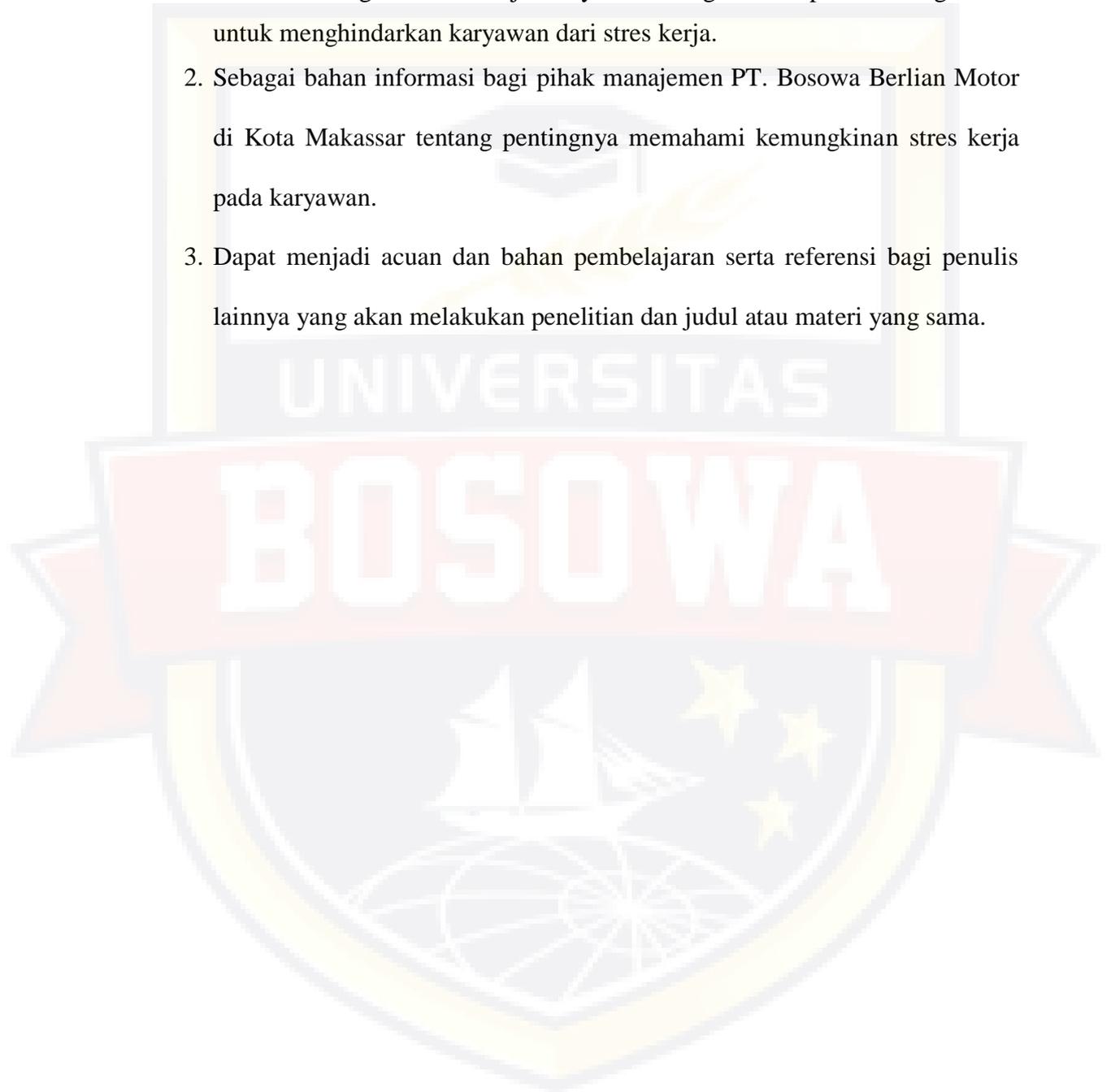
4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis : Menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai materi. Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan stres, *burnout*, dan peningkatan kinerja karyawan
2. Bagi PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar memberikan gambaran dan informasi mengenai kondisi fisik dan psikis dari karyawan bagian produksi, khususnya untuk memberikan masukan tentang bagaimana supaya *burnout* tidak terjadi di kalangan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang stres kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mengurangi stres pada karyawan.
4. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.
5. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan.
6. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

5. Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan evaluasi bagi PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki organisasi untuk menghindarkan karyawan dari stres kerja.
2. Sebagai bahan informasi bagi pihak manajemen PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar tentang pentingnya memahami kemungkinan stres kerja pada karyawan.
3. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dan judul atau materi yang sama.



II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mempelajari tentang seluk beluk mengenai keberadaan sumber daya manusia di dalam menerapkan fungsi manajemen. Setiap individu sumber daya manusia mampu dalam mengembangkan atau mengelolah setiap fungsi manajemen berupa perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi. George R, Terry (2005 : 19) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang menjelaskan fungsi manajemen dengan melibatkan unsur manusia sebagai perencana, pelaksana, pengorganisir dan pengendali.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan. Karyawan dengan setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan melalui pengertian manajemen personalia menurut beberapa sumber berikut ini :

Menurut sunyoto (2015:1) “Manajemen personalia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan,

pengembangan, pemberian pengintegrasian, pemeliharaan dan pelapasan sumber daya manusia agar tercapai beberapa tujuan individu organisasi dan masyarakat.”

Menurut sunyoto (2015:3) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.”

Sedangkan menurut Hasibuan (2007:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Adapun komponen dari manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2007:11) yaitu :

1. Pengusaha, yaitu setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai.
2. Karyawan, komponen ini merupakan kekayaan untuk suatu perusahaan tidak akan terjadi. Dalam suatu perusahaan karyawan dibedakan yaitu karyawan operasional dan karyawan manajerial. Karyawan operasional adalah karyawan yang harus mengerjakan pekerjaan sesuai perintah atasan. Sedangkan karyawan manajerial adalah karyawan yang berhak memerintah bawahan untuk mengerjakan sebagai pekerjaan yang sesuai di perintahkan.
3. Pemimpin, yaitu seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain.

Dari beberapa pengertian ini dapat disimpulkan bahwa peranan manajemen dalam sebuah perusahaan sangat vital baik dalam operasional perusahaan mampu pada administrasi karena menyangkut semua proses yang terlaksana melalui fungsi-fungsi manajemen. Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan, diperlukan suatu Pembina yang berkesimbangan yaitu yaitu suatu usaha kegiatan yang berlandaskan pada ilmu manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

b. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:16), yaitu:

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis, manajer dalam pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan

baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya. Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

3. Pendekatan Sistem Sosial.

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini didasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan. Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah system yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik. Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun

kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Hal tersebut meliputi, Husein Umar (2010: 45):

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya manusia

Berikut pengertian dan cakupan fungsi-fungsi tersebut :

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap karyawan pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terus-menerus. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perencanaan yaitu usaha untuk memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditempatkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi, jelaslah disini bahwa betapa besarnya peranan perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi, Manajemen Sumber Daya

Manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien.

- b. Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antarunit kerja secara horisontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditempatkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap karyawan dapat memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.
- d. Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi

untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana, dalam arti jika terjadi penyimpangan segera diambil langkah-langkah konkret. Berdasarkan langkah-langkah tersebut, pihak manajemen dapat diartikan suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk saling bekerja sama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia.

2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut yang meliputi meliputi :

- a. Fungsi Pengadaan (*Procurement*) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang terpenting disini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas yang hendak dilaksanakan.
- b. Fungsi Pengembangan (*Development Function*) adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima oleh perusahaan, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan

aspek penting yang menuntut manajer agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.

- c. Pemberian Balas Jasa (*Compensation Function*) adalah usaha untuk menghargai usaha karyawan terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penilaian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi karyawan yang pada akhirnya menyebabkan turunnya kinerja disebabkan mereka kurang diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- d. Fungsi Integrasi (*Integration Function*) adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam perusahaan dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam suatu perusahaan bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.
- e. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance Function*), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
- f. Fungsi Separasi (*Separation Function*) merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama

adalah pengadaan pekerja, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi *pension* kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja perusahaan. Berkaitan dengan uraian diatas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat dipisahkan. Kedua sistem ini harus dapat dijalankan dan dikembangkan secara selaras agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

4. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai. Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

2. Kelelahan Kerja (*Burnout*)

a. Defenisi *Burnout*

Seseorang yang menderita *burnout* ditandai dengan seorang individu tidak mampu mengatasi stres yang dideritanya (Luthans Fred 2011). Menurut Burke dalam Satriyo dan Survival (2014) *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stress akan pekerjaan yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan penurunan dari pencapaian prestasi kerja. Pines et al. dalam Diaz (2007) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. Kreitner et al. (2005) berpendapat bahwa *burnout* atau kelelahan merupakan suatu kondisi yang muncul dari waktu ke waktu dan ditandai dengan kelelahan emosional dan juga kombinasi dari sikap-sikap negatif.

Muslihudin dalam Maharani (2012) Berpendapat bahwa Kejenuhan kerja (*Burnout*) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang. Sedangkan menurut Davis dan Newstroom (Dalam Prestiana dan Purbandini 2012) *burnout* merupakan suatu situasi dimana individu menderita kelelahan kronis, kebosanan dan menarik diri dari pekerjaan. Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan sebuah kondisi dimana seseorang merasa kelelahan baik itu mental, fisik, dan emosi.

Burnout adalah kondisi terperas habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya

mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan. Kekurangjelasan hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi. Terlebih bila ada beban berlebih, tuntutan kerja yang berat tanpa ada penghargaan atau capaian yang dirasa memadai. Sedikitnya dukungan social di dalam lembaga maupun dari luar lembaga serta kesulitan untuk mengambil keputusan mandiri juga dapat menjadi penyebab. Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental.

Keadaan seperti ini disebut burnout, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, dikutip Rosyid & Farhati, 1996). Salah satu faktor munculnya burnout pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu

kondisi lingkungan kerja psikologis 53 Pengaruh Faktor Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bosowa Berlian Motor yang dapat mempengaruhi munculnya burnout dalam diri karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan.

Menurut La Fellete (dikutip Sumaryani, 1997) mengatakan bahwa lingkungan kerja psikologis tidak nampak tetapi nyata ada dan akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki lingkungan kerja suatu organisasi. Untuk mengetahui keadaan tersebut dapat diketahui melalui persepsi individu terhadap lingkungan kerja psikologisnya. Karyawan yang mempunyai penilaian yang positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya berarti karyawan merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik, sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan akan menghambat lajunya tingkat burnout pada karyawan. *Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Bernardin (dikutip Rosyid, 1996,) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat. Dari pengertian tentang *burnout* oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai

dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya.

b. Dimensi *Burnout*

Menurut Maslach dalam Diaz (2010) *Burnout* mempunyai lima dimensi utama, yaitu:

- 1) Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
- 2) Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung.
- 3) Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, maupun organisasi.
- 4) Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain.
- 5) Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya.

Selanjutnya, ada dua faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

1. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak

mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton, dan sebagainya.

2. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

c. Karakteristik *Burnout*

Freudenberger dan Richelson (dalam Andarika, 2011) menyatakan ada karakteristik pada penderitaan *Burnout*, yaitu :

1. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan; penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.
2. Lari dari kenyataan; penderita *burnout* cenderung menghindar dari tanggung jawab pekerjaan serta sering membolos kerja.
3. Kebosanan dan sinisme; disebabkan oleh tugas yang kurang menantang, kurangnya makna dan tidak beragam akan menimbulkan perasaan jenuh yang melahirkan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan pekerja.
4. Tidak sabar dan mudah tersinggung; penderita *burnout* cenderung lebih mudah marah dan tersinggung disebabkan hal-hal sepele, karena ketengangan yang dirasakannya.
5. Keluhan psikosomatis; penderita *burnout* sering mengalami sakit kepala, mual, sakit punggung dan keluhan fisik lainnya yang tidak diketahui apa penyebabnya.

d. Faktor-Faktor Penyebab *Burnout*

Individual Outcomes. stres dapat menghasilkan berbagai konsekuensi psikologis, termasuk kegelisahan, frustrasi, kelesuan menurunkan penghargaan diri, agresi, dan depresi. Hasil psikologi dapat termasuk meningkatkannya denyut jantung, meningkatkan tekanan darah, dan meningkatkan produksi asam lambung. Di samping itu *individual outcomes* dapat menimbulkan *Burnout*. *Burnout* merupakan proses psikologi sebagai hasil dari stres kerja yang mengakibatkan kelelahan emosional, tidak berselera dan perasaan penurunan prestasi. *Organizational consequences.* Stres membebani uang organisasi. Stres menurunkan efektifitas operasi, pengambilan keputusan lebih buruk, dan menurunnya kreativitas. Stres berlebihan akan meningkatkan ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan sejumlah disfungsi termasuk: pergantian, ketidakhadiran, dan menurunnya kinerja. Di samping itu, dapat terjadi penurunan kualitas kinerja yang mungkin lebih mahal bagi organisasi daripada penurunan kuantitas. Ketidakpuasan pelanggan dengan barang atau jasa dengan kualitas lebih rendah dapat mempunyai pengaruh signifikan pada pertumbuhan organisasi. Leiter & Maslach (1997) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

1) Work Overloaded

Work overload kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal

ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*.

2) *Lack of Work Control*

Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

3) *Rewarded for Work*

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

4) *Breakdown in Community*

Pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Ada kesenjangan

baik antar pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan diri sendiri, tidak memiliki quality time dengan rekan kerja. Terkadang teknologi seperti handphone, computer membuat seseorang cenderung menghilangkan social contact dengan orang disekitar. Hubungan yang baik seperti sharing, bercanda bersama perlu untuk dilakukan dalam menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana di lingkungan kerja tidak nyaman, full of anger, frustasi, cemas, merasa tidak dihargai. Hal ini membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurang rasa saling membantu antar rekan kerja.

5) Treated Fairly

Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya burnout. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikatan dengan komunitas (lingkungan kerja). Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

6) Dealing with Conflict Values

Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Misalnya seorang sales terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Namun hal ini dapat menyebabkan seseorang menurunkan performa, kualitas kerjanya karena tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki. Seseorang akan melakukan yang

terbaik ketika melakukan apa yang sesuai dengan nilai, belief, menjaga integritas dan self respect.

e. Dampak *Burnout*

Adapun dampak dari burnout menurut Leiter & Maslach (2010) adalah:

1) *Burnout is Lost Energy*

Pekerja yang mengalami burnout akan merasa stress dan overwhelmed atau kewalahan. Pekerja juga akan sulit untuk tidur, menjaga jarak dengan lingkungan. Hal ini akan mempengaruhi kinerja dari pekerja. Produktivitas dalam bekerja juga semakin menurun.

2) *Burnout is Lost Enthusiasm*

Keinginan dalam bekerja semakin menurun, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Kreatifitas, ketertarikan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang diberikan sangat minim.

3) *Burnout is Lost Confidence*

Tanpa adanya energi dan keterlibatan aktif pada pekerjaan akan membuat pekerja tidak maksimal dalam bekerja. Pekerja semakin tidak efektif dalam bekerja yang semakin lama membuat pekerja itu sendiri merasa ragu dengan kemampuannya. Hal ini akan memberikan dampak bagi pekerjaan itu sendiri.

f. Perbedaan *Burnout* Dan Stres kerja

Pengertian stres berbeda dengan burnout. Burnout adalah jenis depresi dalam pekerjaan yang disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan, hal ini tidak disebabkan oleh stres meskipun orang yang mengalami burnout juga merasakan stres. Burnout merupakan bagian dari masalah motivasi. Menurut potter (2007),

seseorang yang mengalami burnout akan kehilangan motivasi, putus asa dan depresi. Berbeda dengan stres, seseorang dengan stres tingkat tinggi cenderung bertindak emosional secara berlebihan. Gill, Segal & Sengal (dalam John M Ivansevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2010) manajemen perbedaan antara stres dan burnout yang terlihat dalam tabel berikut;

Tabel 2.1

Perbedaan *burnout* (kejuhan kerja) dan stres kerja

<i>Burnout</i> (kejuhan kerja)		Stres kerja	
1.	Emosi tumpul.	1.	Emosi berlebihan
2.	Menghasilkan ketidak berdayaan dan keputusan.	2.	Menghasilkan kondisi yang mendesak dan tindakan yang berlebihan.
3.	Penurunan motivasi.	3.	Kehilangan energi.
4.	Mengarah pada sikap acuh.	4.	Mengarah pada kecemasan.

(Sumber : Ivansevich, Konopaske dan Matteson, 2010)

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi *burnout* berbeda dengan stres. Pekerja yang mengalami burnout akan cenderung diam dan terlihat tanpa daya, hal ini terjadi karena hilangnya motivasi dan semangat yang berakibat pada ketidakberdayaan. Pada kondisi stres, pekerja cenderung menjadi lebih aktif dan agresif secara emosional. Pendekatan *burnout* maupun stres sama-sama mengalami masalah terutama dalam pekerjaan, namun responnya berbeda. Stres yang berkepanjangan dapat berpotensi menjadi *burnout*, sedangkan kondisi *burnout* yang dialami oleh pekerja belum tentu disebabkan oleh stres.

3. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Stres merupakan suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi

dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik pada seseorang. Sopiah, 2008 mendefinisikan bahwa stres sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Mangkunegara, 2005 mengemukakan bahwa stres kerja pada dasarnya dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Mengemukakan bahwa stres merupakan sebuah kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan". Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi dimana seseorang mengalami gangguan pada fisik maupun mental dalam menyelesaikan tugas tugas yang diberikan dan akan berdampak pada penurunan kinerja pada individu tersebut.

b. Pengertian Stres

Kerja Mangkunegara (2013), mendefinisikan bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja menurut Rivai dan Deddy Mulyadi (2013), berpendapat bahwa stress kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua

kondisi pekerjaan. Sauter dan Murphy (1999 dalam Usman et al., 2011), mendefinisikan stress kerja sebagai fisik yang berbahaya dan emosional respon yang terjadi ketika persyaratan dari pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja. Dari beberapa uraian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja timbul karena adanya tuntutan-tuntutan lingkungan berlebihan dari perusahaan yang melebihi kemampuan karyawan dan tanggapan yang ditunjukkan dalam menghadapi tuntutan-tuntutan tersebut dapat berbeda-beda.

c. Sifat Dasar Stres

Sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi empat aspek (Ivanko, 2012:89), yaitu:

1. Stres dapat di alami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman. Peluang adalah sesuai yang memiliki potensi bagi keuntungan seseorang, sedangkan tantangan adalah sesuai yang memiliki potensi mengancam seseorang. Peluang dapat berupa pembelajaran keahlian-keahlian baru atau memperoleh pekerjaan baru yang dapat membuat karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak akan mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat diterima. Organisasi yang menguragi ukuran kekuatan kerjanya akan membuat karyawan mengatasi stres karena adanya ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan psikologis, dan pengembangan karier karyawan.
2. Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang dialami dianggap penting oleh seseorang,. Ancaman atau peluang tersebut dianggap penting karena memiliki potensi yang memengaruhi kesejahteraan

seseorang atau muatan yang dapat membuat seseorang bahagia, sehat, dan makmur.

3. Aspek stres yang berupa ketidakpastian. Organisasi yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menganalisis suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stres.
4. Aspek stres yang berakar dalam persepsi. Seseorang mengalami stres tergantung pada bagaimana seseorang merasakan peluang-peluang dan ancaman potensial, dan bagaimana seseorang merasakan kecakapan-kecakapan yang berhubungan dengannya. Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai peluang untuk belajar dan kemajuan karier, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi yang sama sebagai ancaman karena berpotensi menunjuk kegagalan.

d. Proses Terjadinya Stres

Pada umumnya di antara kita mempunyai tingkat resistensi normal terhadap kejadian yang membuat stres. Sebagian di antara kita dapat sangat toleransi terhadap kejadian yang membuat stres, sedangkan lainnya agak kurang. Tetapi kita semua mempunyai ambang batas dimana stres mulai memengaruhi kita. *General Adaptation Syndrome*, dan *exhaustion* (Griffin dan Moorhead, 2014 : 181). *Alarm* terjadi pada saat resistensi mulai terlihat meningkatkan megarah pada tingkat batas normal resistensi. Sedangkan *Resistance* terjadi peningkatan resistensi di atas tingkat normal. *Exhaustion* terjadi ketika resistensi menurun sangat tajam di bawah tingkat normal. Pada tingkat ini orang menyerah dan sudah tidak dapat lagi melawan stressor.

Sumber stres tidak selalu buruk. Mendapatkan bonus dan kemudian harus memutuskan apa yang harus dilakukan dapat membuat stres. Demikian pula bisa terjadi pada saat seseorang mendapat promosi, harus berpidato di muka umum, menikah semua hal yang baik. Tipe stres semacam ini dinamakan *Eustress*, stres yang menyenangkan yang menyertai kejadian positif. Sebaliknya stres dapat bersifat negatif yang dinamakan *Distress*, yaitu stres yang tidak menyenangkan kejadian negative. Bentuknya dapat karena tekanan berlebihan, tuntutan waktu yang tidak realistic, atau buruk.

Faktor yang menentukan apakah pengalaman menghasilkan stres adalah *importance*, *uncertainty*, dan *duration*. *Importance* berkaitan dengan seberapa penting suatu kejadian pada individual. *Uncertainty* menunjukkan kurangnya kejelasan tentang apa yang akan terjadi. *Duration* atau lamanya kejadian merupakan faktor signifikan. Semakin lama kejadian tertentu berlangsung, semakin menimbulkan situasi stres.

e. Penyebab Stres

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan dijelaskan dalam uraian penjelasan di bawah ini. Luthans (2014), menyebutkan bahwa penyebab stres atau stressor terdiri atas empat hal utama, yakni:

1. Stressor ekstraorganisasi, mencakup hal seperti: perubahan sosial atau teknologi, globalisasi, keluarga, realokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat.
2. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi kerja.

3. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok, kurangnya dukungan sosial, politik organisasi, konflik dengan rekan kerja dan penyelia dan tidak disukai oleh kelompok.
4. Stressor individu: peranan disposisi mencakup pola kepribadian tipe A, kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustrasi, tujuan dan peranan. Menurut Mangkunegara (2014), penyebab stress kerja antara lain:
 1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
 2. Waktu kerja yang mendesak
 3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
 4. Iklim kerja yang tidak sehat
 5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
 6. Konflik kerja
 7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

f. Gejala Stres Kerja

Membagi tiga jenis gejala yang akan ditimbulkan oleh stres kerja :

1) Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

2) Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

3) Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

g. Sumber-sumber Stres kerja

Sumber stres kerja yaitu:

1) Stres Lingkungan Fisik

Tekanan tersebut biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperatur yang panas, polusi udara.

2) Tekanan Individu

Terdiri dari konflik peran, ketidakpastian peran, beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak adanya kemajuan karir, tidak adanya desain pekerjaan.

3) Tekanan Kelompok

Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerjaan

4) Tekanan Keorganisasian

Partisipasi menyangkut sampai seberapa jauh pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

Mangkunegara (2008) berpendapat bahwa penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

h. Faktor-faktor penyebab stres kerja

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pekerjaan. Sumber potensial yang dapat memicu terjadinya stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, namun stres ditimbulkan oleh beberapa penyebab. Bahwa potensial stres ada beberapa faktor yaitu :

1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Ketidak pastian lingkungan meliputi :

- a. Ketidakpastian ekonomis, yang disebabkan karena perusahaan dalam daur bisnis, sehingga dapat menimbulkan rasa khawatir karyawan atau pekerjaannya.

- b. Ketidakpastian politik, yang disebabkan karena kondisi politik suatu Negara yang tidak stabil, sehingga dapat berpengaruh kedalam aspek kehidupan karyawan.
- c. Perubahan teknologi, adanya inovasi baru yang membuat keterampilan dan pengalaman seseorang karyawan menjadi usang dalam waktu yang sangat pendek.

2. Faktor organisasional

Banyak faktor dalam organisasi yang mempengaruhi timbulnya stres, diantaranya adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpersonal.

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otomatis, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dan peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barang kali sulit dirujuk atau dipuaskan.
- c. Tuntutan antarpersonal adalah tekanan yang diciptakan karyawan lain, kurangnya dukungan sosial dari rekan dan hubungan antara pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor individu

Faktor individu karyawan yang mencakup faktor ekonomi, keluarga, ekonomi, dan karakteristik kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri

seseorang. Stres kerja dalam lingkungan pekerjaan dalam terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dalam lingkungan pekerjaan maupun berasal dari luar lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor penyebab stres kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.

i. Dampak Stres Kerja

Menurut Gibsons dalam Fauji (2013) dampak stress kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Cox dalam Fauji (2013) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu:

- 1) Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
- 2) Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- 3) Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.

4) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bala mata melebar, panas dan dingin.

5) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

j. Indikator stres

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bias tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alcohol berlebihan dan selebihnya. Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisah membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indicator yang bisah dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

1. Perana dalam organisasi

Setiap tenaga kerjabekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga keja mempunyai kelompok tungasya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Jurang bauk berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi : konflik peran dan ketidaksamaan peran (role ambiguity).

a. Konflik peran (role conflict)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya :

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.
2. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

b. Beban kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

1. Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
2. Kesamaran tentang tanggung jawab.
3. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
4. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
5. Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.
6. Pengembangan karir

2. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang megarak ke komunikasi antara pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologi dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

3. Struktur dan iklim organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembang yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembahasan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang di alami.

k. Pencegaham stres

Manejer cerdas tidak pernah mengabaikan masalah pergantian dan ketidakhadiran, penyalahgunaan obat di tempat kerja, penurunan kinerja, pekerjaan bermusuhan dan suka berkelahi, menurunnya kualitas kerja, atau tanda bahwa tujuan kinerja organisasi tidak tercapai. Dalam kenyataan, manejer efektif memandang kejadian tersebut sebagai gejala dan melihatnya sebagai sesuatu di luar mereka dengan mengidentifikasikan dan mengoreksi penyebab terjadinya.

Karenah langkah pertama dalam usaha menghadapi stres adalah mengenali bahwa stres tersebut dapat terjadi. Apabilah telah selesai, maka berbagai pendekatan dan program untuk mencegah dan mengelolah stres organisasi organisasional tersedia. Gibson, Ivancevich, Donclly, dan Konopaske (2012:2011) menunjukkan bahwa program *organization stres managemen* ditargetkan pada : (1) mengidentifikasi dan memodifikasikan *work stressor*, (2) meningkatkan pekerjaan dalam memahami, memodifasikan dan pengaruhiya, dan (3) menyediakan dukungan pada pekerjaan untuk mengatasi pengaruh negative stres, dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat, target tersebut tidak mudah di selesaikan. Tetapi tenaga kerja yang terlatih, terdidik ,dan memiliki pengetahuan dapat membuat modifikasi dengan bantuan manajemen dalam bangaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Beberapa program yang dijadikan target sebagai koreksi adalah :

1. Program pelatihan untuk mengelolah dan mengatasi stres.
2. Merancang ulang pekerjaan untuk meminimasirkan stres.
3. Perubahan dalam gaya manajemen pada dukungan dan *coaching* untuk membantu pekerjaan mencapai tujuan mereka.
4. Menciptakan jam kerja yang lebih fleksinel dan memberikan perhatian lebih besar pada *work-life blanc*, keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan keluarga, diarahkan pada kepedulian terhadap anak dan orang tua.
5. Praktik komunikasi dan membangun tim yang lebih baik.
6. Umpan balik lebih baik pada kiberja pekerja dan harapan manajemen.

Membedakan antara mencegah stres dan mengelola stres adalah sangat penting. Pencegah stres memfokus pada pengawasan atau mengurangi *stressors* yang dapat membangkitkan respons stres. Manajemen stres mengajurkan proses untuk membantu orang mengatasi secara efektif dengan atau menurunkan stres yang telah dialami. Pencegahan stres dapat dilakukan dengan memaksimalkan *person-environment fit*, kecocokan orang dengan lingkungan.

I. Pendekatan Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dalam pekerjaan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negative. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulaginya secara adaptif dan efektif.

Pendekatan stres kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu (umam, 2012 : 217-218):

1) Pendekatan Individual

Seseorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif adalah pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relasasi, dan dukungan social.

2) Pendekatan Organisasi

Penyebab-penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran stres struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Strategi-strategi yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, desain ulang pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi

organisasi, dan program kesejahteraan. Roberr E. Thayer (2001) mengemukakan bahwa ada empat manusia yang berkaitan dengan kondisi stres, yaitu :

1) *Tense Energy*

Keadaan di mana stres tinggi tetapi energi juga tinggi, pada keadaan ini suasana hati cenderung semangat sampai melupakan istirahat dan merenung.

2) *Tense Tiredness*

Keadaan dimana stres tinggi tetapi energi rendah, pada keadaan ini dicirikan dengan perasaan lelah menyeluruh dan sulit melepaskannya dari stres.

3) *Clam Energy*

Keadaan dimana stres rendah tetapi energi tinggi, pada kondisi ini suasana hari terasa tenteram, damai dan dapat dikendalikan.

4) *Calm Tiredness*

Keadaan di mana stres rendah tetapi energi juga rendah, pada kondisi ini dicirikan dengan rasa pasrah dan bebas.

J. Cara mengatasi stres kerja

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut (Mangkunegara, 2007 : 158) :

- 1) Pola Sehat, yaitu pola menghadapi stres terbaik dengan kemampuan mengelolah perilaku dan tindakan (Mangkunegara, 2007 : 158) :

sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

- 2) Pola Harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
- 3) Pola Potologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun social-psikologis.

4. Kinerja

a. Kinerja karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, di antaranya “kinerja adalah : Maruf Abdullah (2006 : 15) catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Menurut Wibowo dalam Maruf Abdullah (2014:3) “kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil dari pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula di pahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.”

Menurut Maruf Abdullah (2014:3) “kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang di kerjakan oleh karyawan sabaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang di berikan oleh pimpinan (menejar) kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja”. Dari beberapa pendapat ahli di atas

dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah di capai seorang karyawan atau tanggung jawab yang telah di berikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organinasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.

Menurut Maruf Abdullah (2014:152) Ada tiga cara pengukuran yang bisa di gunakan oleh menejemen perusahaan di antaranya adalah:

1. Kuantitas yakni yang berkaitan dengan jumlah yang harus di selesaikan. Merupakan ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan, hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang di hasilkan. Sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut dengan cara membandingkan standar kuantitas yang di tetapkan organisasi ataupun menejemen .
2. Kualitas, uyang berkaitan dengan mutu yang di hasilkan (baik-buruknya) ukuran kuantitatif yang mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik menyelesaikan dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit di ukur atau ditentukan, tetapi hal ini penting sebagai acuan pencapaian saranan penyelesaian suatu pekerjaan.
3. Ketetapan waktu, yaitu berkaitan dengan suatu tidaknya waktu yang telah di rencanakan. Merupakan suatu jenis khusus, dari ukuran kuantitastif yang merupakan ketepatan waktu menyelesaikan suatu kegiatan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasa di tentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya.

Dengan adanya acuan ini manajemen perusahaan lebih mudah mengukur kinerja karyawan terhadap penilaian perorangan pada suatu perusahaan guna melihat kompetensi masing-masing selain dari pada itu juga dapat membantu dalam mengeluarkan kebijakan lebih baik lagi terhadap karyawan.

b. Defenisi Kinerja

Pekerjaan sangat erat kaitannya dengan kinerja. Memahami kinerja maka nampaknya perlu memahami asal kata kinerja. Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform*. Kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi dari kinerja berupa kualitas dari pekerjaan, kuantitas kerja, dan kontribusi pada organisasi. Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil pencapaian dari seorang individu yang diukur dari target yang telah ditentukan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, Hasibuan, Malayu S. P. (2011) yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

c. Indikator kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaan. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.

2. Kuantitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan.

Indicator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan di antara memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

d. Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun bagi taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan akan memacu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang terbaik. Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengetahui stres pada diri sendiri berbeda-beda. Ada yang memiliki daya tahan tinggi menghadapi stres. Sebaliknya, tidak sedikit yang memiliki daya tahan tubuh rendah dalam menghadapi stres.

Bila tidak ada stres, maka tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan juga menurun. Jika stres meningkat maka kinerja karyawan akan naik, karena stres membantu karyawan memenuhi persyaratan kebutuhan kerja. Akan tetapi bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Dan akibat yang paling ekstrim adalah kinerja karyawan menjadi nol, karyawan menjadi sakit, bahkan melarikan

diri atau diberhentikan akibat kinerja yang menurun. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Komitmen kerja Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

f. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsen trasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untu mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

g. Penilaian kinerja

Dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja digunakan sebagai alat dasar untuk menentukan penghargaan terhadap karyawan menurut Gorda (2006) penilaian kinerja adalah :

1. Penilaian kinerja menyediakan berbagai informasi untuk keperluan pengambilan keputusan tentang promosi, mutasi, pelatihan, dan penetapan kebijakan kompensasi.
2. Penilaian kinerja merupakan media antarapimpinan dan bawahan untuk bersama-sama. Mengevaluasi bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan mengetahui kelemahan, kelebihan, hambatan dan dorongan atau berbagai faktor sukses bagi kinerja seseorang atau institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisme, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada waktu itu.

h. Dampak Kinerja

Dampak dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Organisasi akan berkembang dengan pesat.
- 2) Organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran.
- 3) Bisa mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi.
- 4) Karyawan dalam organisasi tersebut akan semakin solit dan kompak karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

- 5) Perusahaan di mata publik menjadi baik dan disegani oleh pesaing-pesaing dalam usaha yang sejenis.

B. KERANGKA PIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout*

Dalam menjalankan aktivitasnya di lingkungan PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar, tentunya memungkinkan terjadinya stres yang berasal dari faktor internal dan eksternal. Jika stres kerja yang diderita karyawan meningkat tentunya akan berdampak pada meningkatnya burnout atau kelelahan yang dialami. Prestiana dan Purbandini (Dalam Satriyo dan Survival, 2014) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa adanya korelasi antara stres kerja dengan burnout atau kejenuhan yang berarti bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan burnout.

Haryono, W, Suryadini D, & Wulandari Y, (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja” menyimpulkan bahwa stres berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut:

2. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja

Asi (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout Terhadap Kinerja yang menyimpulkan bahwa burnout memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Gorji Mohammadbanger (2011) yang berjudul “*The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance*” dengan hasil yang

menunjukkan bahwa selain tingginya kelelahan kerja pada karyawan, faktor lain seperti kelelahan emosional dan depersonalisasi memiliki beberapa efek pada kinerja karyawan. Artinya bahwa penurunan kinerja karyawan karena meningkatnya tingkat kelelahan emosional dan depersonalisasi.

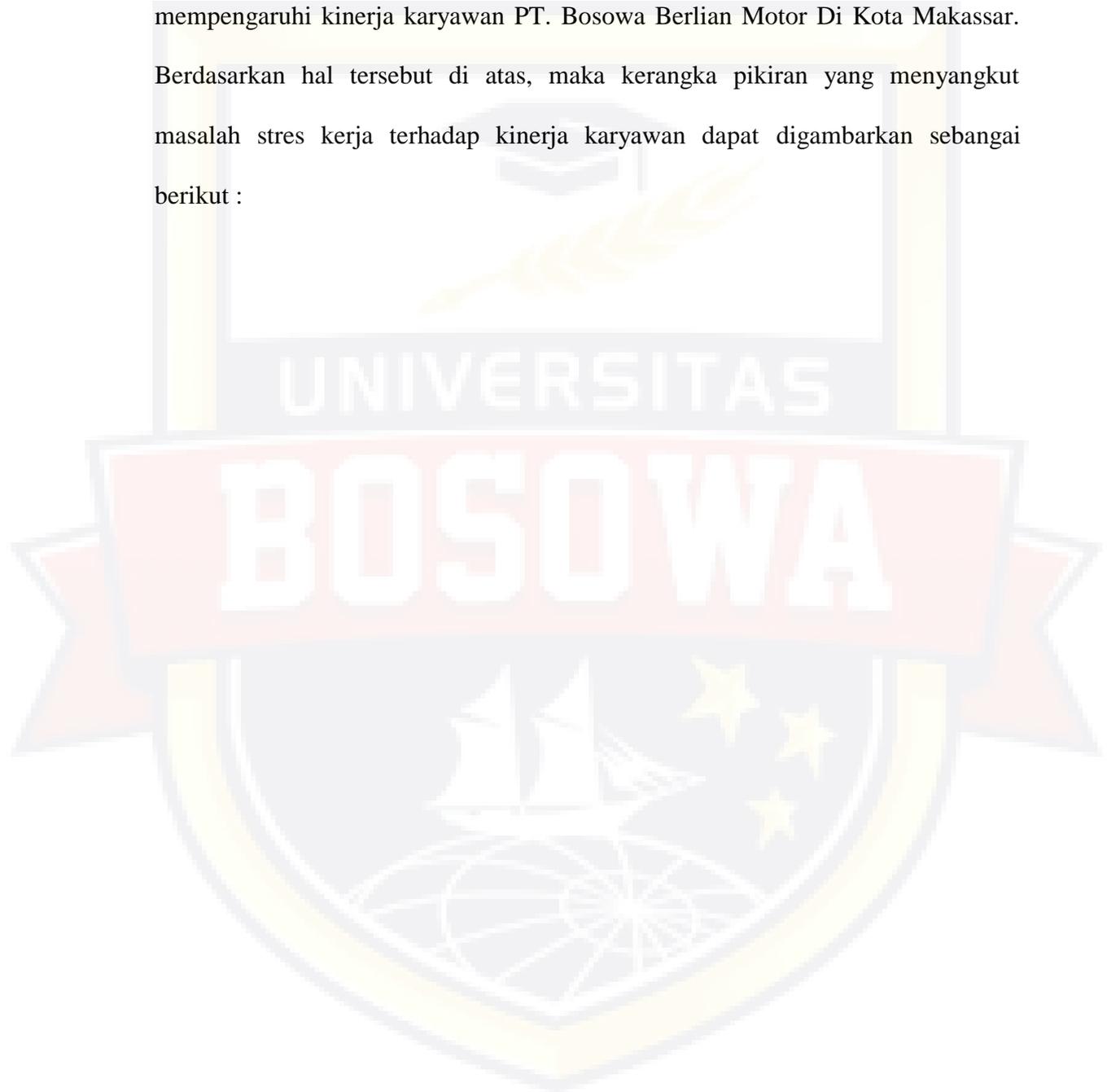
Menurut Pines dan Arosen (1996) mendefinisikan burnout sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. Semakin rendah kelelahan atau burnout yang diderita maka akan semakin tinggi kinerja dari karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

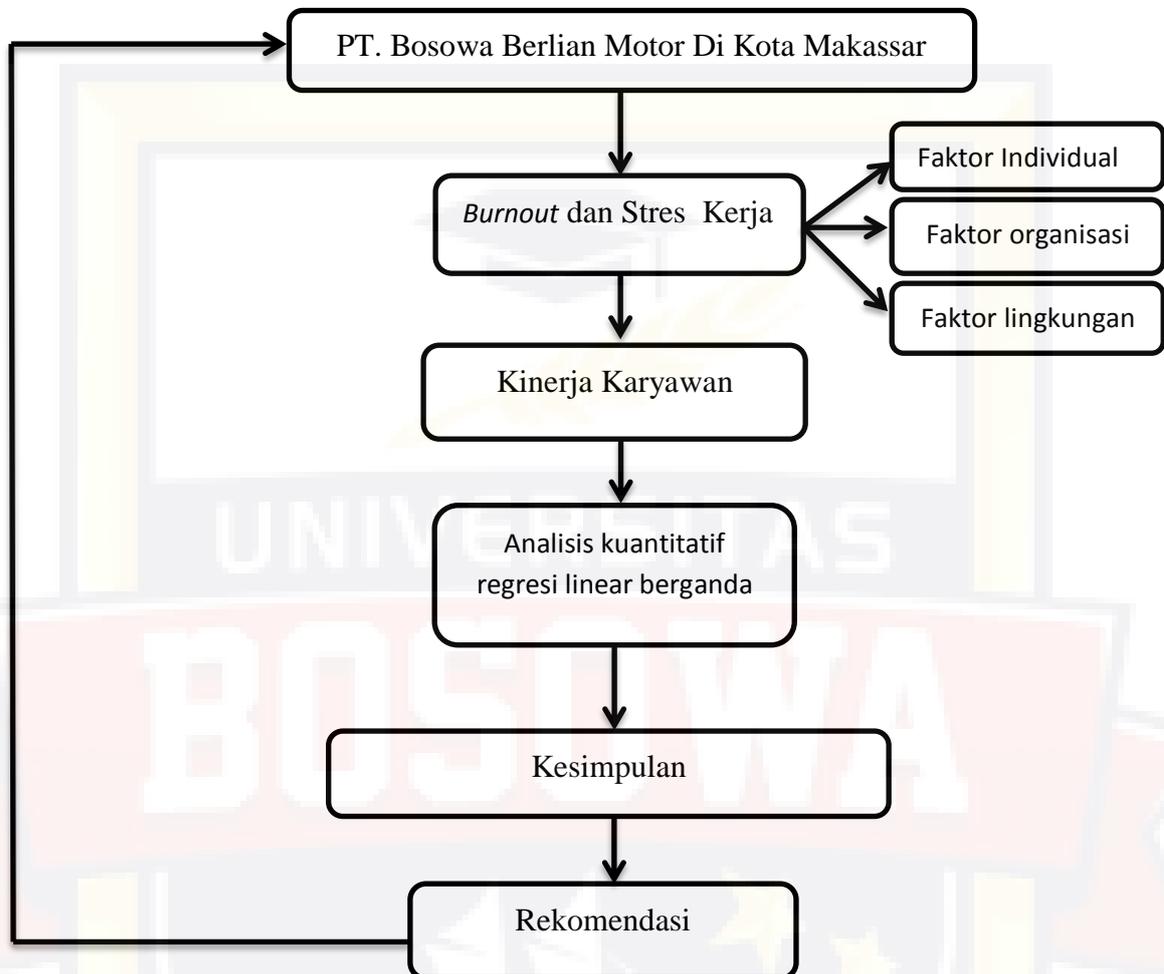
Hasil penelitian dari Hidayati, dkk (2008) yang berjudul “Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan” dengan hasil yang menunjukkan bahwa adanya korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Satriyo dan survival (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja” dengan hasil yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan negatif antara stres kerja terhadap kinerja dosen.

C. Kerangka pikir

Dalam penelitian ini akan dilihat akan mengenai apakah stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka kerangka pikiran yang menyangkut masalah stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka pikir



D. Model Penelitian

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variable yaitu variable independent dan variable dependent.

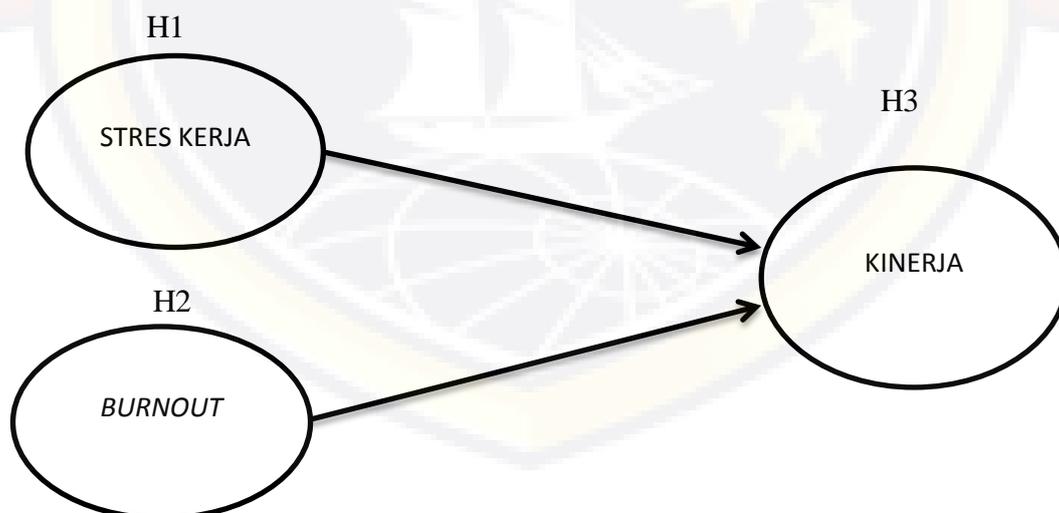
a. Variabel Dependent (terikat)

Variabel dependent merupakan variable yang akan menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variable dependent adalah: Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Independent (bebas)

Variabel independent yang dilambangkan dengan (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependent, baik itu pengaruhnya secara positif maupun negative. Variabel independent dalam penelitian ini adalah:

- 1) Stres Kerja (X1)
- 2) Kelelahan Kerja atau *burnout* (X2)

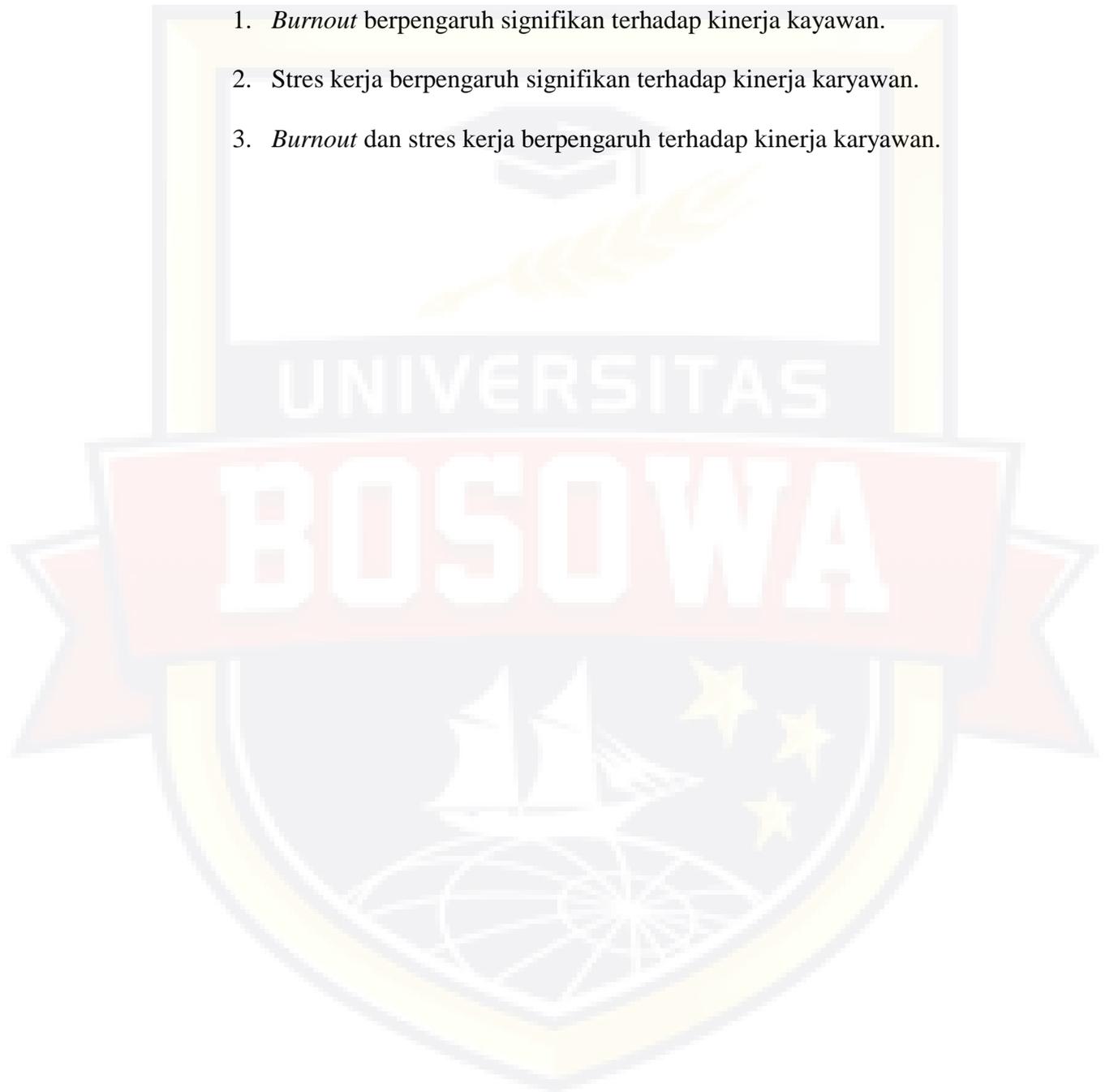


Gambar 2.2 Model Penelitian

E. Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Burnout* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Bosowa Berlian Motor di kota Makassar yang beralamatkan Jl. Urip Sumoharjo No. 266, Makassar. Lokasi penelitian ini dipilih untuk memperoleh data penelitian yang baik dan memudahkan dalam pengumpulan data-data yang diperlukan.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Hal ini dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur dari buku bacaan yang berhubungan dengan penulisan proposal.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada PT Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar dengan metode :

- a. Observasi , yaitu dalam metode ini peneliti mengadakan pengamatan atau peninjauan langsung ke lokasi perusahaan. Disini peneliti PT Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar sebagai perusahaan yang akan diamati.
- b. Wawancara, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan karyawan dan bagian SDM.
- c. Dokumentasi, yaitu digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan, tingkat absensi, perputaran karyawan, target dan realisasi penjualan dan lain-lain.

- d. Kuesioner, yaitu dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada karyawan PT Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar, dan variabel dalam kuisisioner diukur dengan menggunakan skala likert

C. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Bosowa Berlian Motor Kantor Wilayah. Makassar yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

b. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah pegawai. Selain itu, juga

penulis melakukan wawancara langsung dengan kepala HRD tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yg terkait.

c. Populasi dan Sampel

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar yang berjumlah sekitar 35 orang. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini.

D. Metode Analisis Data

Metode Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pertama peneliti melakukan pengumpulan data, kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diteliti. Alat yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Dalam skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai

titik tolak untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Dimana alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju(S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (Variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X1, X2 sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana: Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Independen yaitu Stressor Individu

X2 = Variabel dependen yaitu Stressor Organisasi

a = Nilai konstanta

b = Koefisien arah regresi

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variable diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. Dengan demikian ia dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru.

Definisi operasional adalah penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti. Logikanya, boleh jadi, antara peneliti yang satu dengan yang lain bisa beda definisi operasional dalam 1 judul skripsi yang sama. DO (Definisi Operasional) boleh merujuk pada kepustakaan.

BAB IV

HALAMAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah singkat PT Bosowa Berlian Motor

PT Bosowa Berlian Motor (BBM) Dealer resmi kendaraan Mitsubishi di Indonesia Timur sejak tahun 1973, terus berkembang dengan pesat. Sebagai usaha untuk lebih fokus terhadap segmen bisnis, maka per 1 Januari 2019, situs kendaraan Mitsubishi akan dipisah, yaitu:

- Situs Mitsubishi Fuso untuk informasi kendaraan niaga Mitsubishi
- Situs Mitsubishi Motors untuk informasi mobil penumpang dan kendaraan niaga ringan Mitsubishi.

Seperti halnya dengan Perusahaan yang sudah maju, PT. Bosowa Berlian Motor yang sudah memiliki berbagai Cabang di wilayah tanah air, memulai usahanya dari bawah. Dengan berbekal keyakinan dan kepercayaan akan masa depan perekonomian Indonesia, Bosowa Berlian Motor untuk pertama kalinya memulai aktifitasnya sebagai dealer mobil Nissan Datsun tanggal 22 Februari 1973 dengan nama CV. Moneter yang didirikan oleh Bapak H.M. Aksa Mahmud, Putra Bapak H. Mahmud Hasil perkawinan dengan Hj. Komariah yang Lahir di Barru, Sulawesi Selatan pada Tanggal, 16 Juli 1945 dan pada tanggal 22 Februari itulah ditetapkan sebagai hari Ulang tahun Bosowa. Dari sinilah kemudian namanya berubah menjadi PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR, dengan modal awal Rp 5.000.000,- yang dipinjam dari Bank 1946 Pare-Pare (Bank BNI 46 sekarang). Pinjaman inilah yang dipergunakan untuk menyiapkan Showroom, bengkel dan gudang spareparts sebagai persaratan untuk diangkat sebagai dealer Mitsubishi. Namun dalam perkembangan selanjutnya, karena tuntutan kemajuan perusahaan yang mengharuskan penambahan modal, maka PT. Bosowa Berlian Motor mengajukan penambahan modal, dan bank Dagang Negaralah yang dapat membantu memenuhi kebutuhan modal saat itu. Dari sinilah perjalanan PT. Bosowa Berlian Motor mengalami kemajuan pesat yang akhirnya melahirkan anak perusahaan seperti yang ada saat ini.

2. Visi Misi

VISI

“Menjadi Perusahaan Otomotif No.1 Berbasis IT dengan mengutamakan kepuasan pelanggan di Wilayah Indonesia Timur”

Misi

2. Memberikan Pelayanan Prima kepada Pelanggan dan stakeholder
3. Menjadi kontributor No. 1 di seluruh wilayah pemasaran
4. Mengembangkan SDM yang berkualitas secara berkesinambungan
5. Memberikan kemudahan informasi melalui sistem teknologi yang terintegrasi

3. Sistem Manajemen

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi, Kata manajemen di ambil dari kata bahasa inggris yaitu “manage” yang berarti mengurus, mengelola, mengendalikan, mengusahakan, memimpin.

Berikut pengertian manajemen menurut beberapa ahli :

- a. Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
- c. Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya.
- d. Manajemen adalah seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain.
- e. Manajemen adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.

1. Strategi Harga

Harga merupakan unsur dari bauran pemasaran yang memberikan penghasilan bagi perusahaan, sedangkan unsur-unsur lain menimbulkan biaya.

Tujuan penetapan harga: mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, merebut pangsa pasar, mengejar keuntungan, mendapatkan return on investment (roi) atau pengembalian modal, mempertahankan status quo, (Gugup dan Kasimono, 2011:366).

2. Strategi Promosi

Promosi adalah usaha yang dilakukan pemasar untuk mempengaruhi pihak lain agar berpartisipasi dalam kegiatan pertukaran (Gugup dan Kasimono 2011:395).

Tujuan promosi meliputi :

- a. Modifikasi Tingkah Laku berusaha merubah tingkah laku dan pendapat konsumen melalui kegiatan promosi agar konsumen tertarik dan membeli produk yang dipromosikan.
- b. Memberi informasi adalah memberi informasi secara umum tentang produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan kepada konsumen
- c. Persuasi atau membujuk adalah membujuk, menerima perhatian dan mempengaruhi para konsumen untuk membeli produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan.
- d. Mengingat kembali adalah dilakukan terutama untuk mempertahankan merk produk dihati masyarakat, dan perlu dilakukan selama tahap kedewasaan dalam sikap hidup produk.

3. Strategi Lokasi

1. Tempat (place) merupakan faktor tersedianya barang produksi dalam jumlah yang cukup. Aktivitas perusahaan harus menentukan lokasi, waktu yang tepat untuk setiap produk yang akan dikeluarkan maupun produk yang telah tersebar.
2. Distribusi adalah perpindahan barang dan jasa dari produsen ke pemakai industri dan konsumen, (Gugup dan Kismono, 2011:384)

3. Di uraikan diatas dapat ditarik preposisi strategi lokasi yaitu akses yang mudah dilalui atau mudah dijangkau, vasibilitas, tempat parkir yang luas dan aman, Ekspansi dapat meningkatkan penjualan Mobil Mitsubishi X pander di PT.Bosowa Berlian Motor Kairagi.

4. Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau yang dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja perusahaan. Konsistensi terhadap tujuan sangat penting sehingga perumusan misi dan visi perusahaan harus dilakukan dengan serius. Misi dan visi perusahaan harus dirumuskan sependek mungkin dengan spesifikasi yang jelas sehingga setiap orang akan selalu mengingatnya. Seorang wirausaha sebaiknya menetapkan tujuan perusahaan dalam perencanaan usahanya secara rinci disebabkan sebagai berikut;

1. Untuk mencapai keberhasilan dalam usahanya
2. Mengatur dan menentukan kerjasama dengan perusahaan lain
3. Berguna untuk melakukan merger dengan perusahaan lain
4. Mengundang orang-orang yang berkeahlian untuk bekerjasama
5. Menjamin adanya focus tujuan dari berbagai personil yang ada dalam perusahaan

Seperti halnya visi dan misi perusahaan, maka tujuan perusahaan pun harus juga realistis atau mungkin dicapai. Oleh Karena itu tujuan perusahaan harus dijabarkan secara rinci menjadi sasaran perusahaan. Sasaran perusahaan adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dihasilkan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Faktor-faktor yang ada diperusahaan yang dapat membantu untuk memudahkan dalam menentukan sasaran usaha, yaitu sebagai berikut. Ari Kristianto. Monday, 3 November 2014

1. Kemampuan menghasilkan laba
2. Kedudukan pasar
3. Sumberdaya manusia

4. Pengembangan usaha
5. Sumber daya keuangan
6. Sarana kerja
7. Tanggung jawab sosial

5. Produk

Dimanapun dan kemanapun tujuan anda bersama keluarga, Bosowa Berlian Motor, Dealer Resmi Mitsubishi Motors & FUSO dengan 34 jaringan bengkel resmi siap memberikan pelayanan terbaik. Layanan perawatan dan perbaikan kendaraan yang didukung oleh mekanik handal yang berpengalaman dengan peralatan bengkel yang canggih serta ketersediaan ruang tunggu yang nyaman. Sebagai bentuk apresiasi kami kepada pelanggan, kami juga memberikan layanan 24 Jam service siaga, pemesanan service kendaraan yang dapat disesuaikan dengan waktu anda, serta layanan service cepat Mitsubishi.

Mengelola unsur produk termasuk perencanaan dan pengembangan produk atau jasa yang tepat untuk dipasarkan oleh perusahaan. Kotler dan Amstrong (2012:52) mengatakan bahwa produk adalah segala sesuatu pasar untuk memenuhi kebutuhan. Produk-produk yang dipasarkan meliputi barang fisik, jasa, orang, organisasi dan gagasan. Jenis produk bersifat:

1. Barang. Barang merupakan produk berwujud fisik, sehingga bisa dilihat, disentuh, diraba, disimpan, dipindahkan, dan perlakuan fisik lainnya.
2. Jasa (*service*) jasa merupakan aktivitas, manfaat atau kepuasan yang ditawarkan untuk dijual bersifat tidak berwujud, tidak dapat dipisahkan, dan mudah habis.

6. Pemasaran

Definisi strategi pemasaran menurut para ahli berbeda-beda, baik dari segi konseptual maupun dari sudut persepsi atau penafsiran, namun semuanya bergantung dari sudut mana ditinjau. Akan tetapi pada akhirnya mempunyai tujuan yang sama. Umumnya para ahli strategi pemasaran berpendapat bahwa kegiatan strategi pemasaran tidak hanya bertujuan bagaimana menjual barang dan jasa atau memindahkan hak milik dari produsen ke konsumen akhir, akan tetapi strategi pemasaran adalah suatu usaha terpadu untuk mengembangkan rencana

strategis yang diarahkan pada usaha bagaimana memuaskan kebutuhan dan keinginan pembeli guna mendapatkan volume penjualan yang dapat menghasilkan keuntungan yang diharapkan.

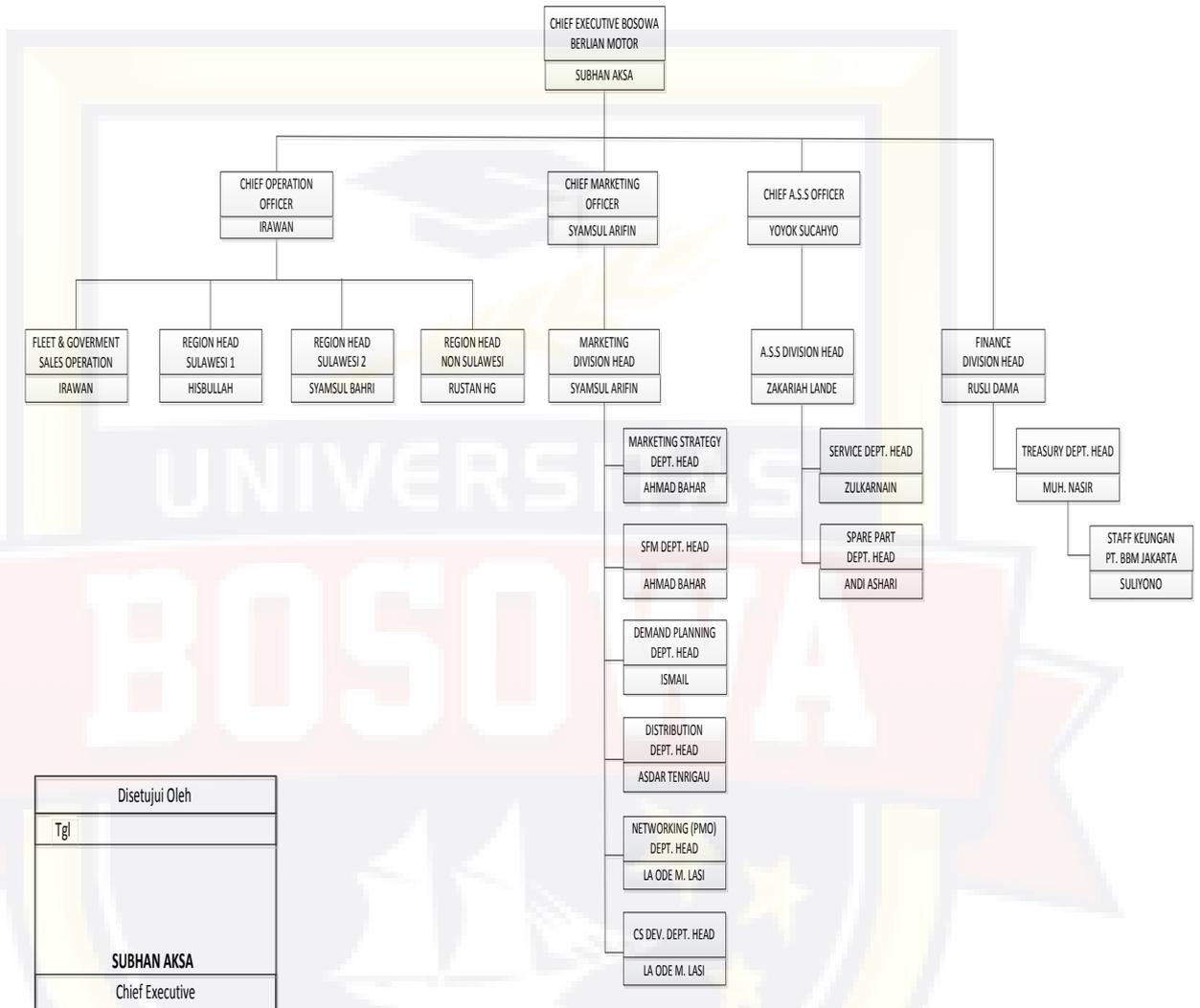
Lupiyoadi (2013:92) Bauran pemasaran merupakan perangkat/alat bagi pemasar yang terdiri atas berbagai unsur suatu program pemasaran yang perlu dipertimbangkan agar implementasi strategi pemasaran dan penentuan posisi yang ditetapkan dapat berjalan sukses.

7. Struktur Organisasi

Adanya struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat yang penting agar Perusahaan dapat berjalan dengan baik. Suatu perusahaan akan berhasil mencapai prestasi kerja yang efektif dari karyawan apabila terdapat suatu system kerja sama yang baik, di mana fungsi-fungsi dalam organisasi tersebut mempunyai pembagian tugas, wewnan dan tanggapan jawab yang telah di nyatakan dan diuraikan dengan jelas.

Struktur organisasi PT. Bososwa Berlian Motor (persore) mengikuti metode atau Prinsip organisasi fungsional yang telah dinyatakan dan diuraikan menekankan pada pemisahan tugas, wewnan dan tanggung jawab secara jelas dan tegas. Didalam struktur organisasi PT. Bosowa Berlian Motor (persero) tersebut terdiriatas beberapa unsur Perlengkapan di masa struktur organisasi digambarkan sebagaiberikut :

BOSOWA STRUKTUR ORGANISASI
MEMBANGUN IMPIAN
PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR



Disetujui Oleh
Tgl
SUBHAN AKSA
Chief Executive

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini menguraikan analisis *burnout* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar analisis *burnout* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 40 karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin unit kerja pendidikan terakhir dan lama bekerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut

1) Karakteristik responden berdasarkan umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel 1 berikut ini

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur

Usia	Tanggapan Responden	
	Orang	%
21 – 30	30	75
31 – 40	6	15
41 – 50	2	5
Di atas 50	2	5
Jumlah	40	100

Sumber : Data diolah, kuesioner 2019

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang

berumur antara 21 – 20 tahun yakni sebesar 75 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan PT. Bosowa berumur 21 - 30 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel dibawah yaitu :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Perempuan	14	35
Laki – laki	26	65
Jumlah	40	100

Sumber : Data diolah,kuesioner 2019

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden pria yakni sebesar 65%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan PT. Bosowa Berlian Motor adalah pria.

3. Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja

Jumlah Responden Berdasarkan unit kerja dapat disajikan dari tabel dibawah ini

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah Responden	
	Orang	%
Karyawan	35	87
Karyawan Lain	5	12
Jumlah	40	100

Sumber : Data diolah, Kuesioner 2019

Berdasarkan dari hasil olahan data diatas, unit kerja yang sangat banyak di PT. Bosowa adalah bagian Karyawan yang berkisar 87% dari total responden yang dibutuhkan selanjutnya bagian Karyawan Lain yang berkisar 12% dari total responden.

4. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jumlah Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat disajikan dari tabel dibawah ini

Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Akademi (Diploma)	7	17
Serjana (S1)	33	82
Pasca Serjana	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : Data diolah, Kuesioner 2019

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan terakhir, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang pendidikan terakhir antara Serjana (S1) yakni sebesar 82%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan PT. Bosewa berumur Serjana (S1).

5. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja dapat disajikan dari table dibawah ini

Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
	Orang	%
1 – 5 Tahun	26	65
5 – 10 Tahun	10	25
Di atas 10 Tahun	4	10
Jumlah	40	100

Sumber : Data diolah, Kuesioner 2019

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan lama bekerja, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang lama bekerja antara 1 – 5 tahun yakni sebesar 65%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan PT. Bosewa berumur 1 -5 tahun.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Analisis

Seseorang yang menderita *burnout* ditandai dengan seorang individu tidak mampu mengatasi stres yang dideritanya (Luthans Fred 2011). Menurut Burke dalam Satriyo dan Survival (2014) *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stress akan pekerjaan yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan penurunan dari pencapaian prestasi kerja. Pines et al. dalam Diaz (2007) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. Kreitner et al. (2005) berpendapat bahwa *burnout* atau kelelahan

merupakan suatu kondisi yang muncul dari waktu ke waktu dan ditandai dengan kelelahan emosional dan juga kombinasi dari sikap-sikap negatif.

Stres merupakan suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik pada seseorang. Sopiah, 2008 mendefinisikan bahwa stres sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Mangkunegara, 2005 mengemukakan bahwa stres kerja pada dasarnya dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Mengemukakan bahwa stres merupakan sebuah kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan”.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, di antaranya “kinerja adalah : Maruf Abdullah (2006 : 15) catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-

fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Menurut Wibowo dalam Maruf Abdullah (2014:3) “kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil dari pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula di pahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.”

2. Analisis Regresi Sederhana

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada hasil analisis antara analisis *burnout* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar pada penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial dengan teknik analisis sederhana dan regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, sedangkan untuk pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel tidak bebas digambarkan analisis regresi linear sederhana.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variabel suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan **SPSS 22** diperoleh berikut :

Tabel 4.6 Hasil Korelasi Antara Variabel

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.923	.262		7.354	.000		
	Stres Kerja	.335	.145	.397	2.318	.026	.334	2.991
	Burnout	.373	.145	.441	2.575	.014	.334	2.991

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari table di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Kostanta

b = Variabel regresi yang dicari

X1 = Stres Kerja

X2 = *Burnout*

Sehingga diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.923 + 335 + 373x$$

Adapun hasil korelasi antara variabel independen burnout dan stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 4.7 Koefisien Regresi

					Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.798 ^a	.637	.618	.16800	.637	32.502	2	37	.000

a. Predictors: (Constant), Burnout, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari table dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,798 berarti pengaruh antara burnout dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar terdapat pengaruh yang positif karena nilai korelasi sebesar 0,795 yang mendekati 1 sehingga hubungan kedua variabel berada pada posisi erat. Sedangkan nilai R² sebesar 0,637 artinya persentase pengaruh burnout dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di kota Makassar pada table di atas, diketahui bahwa nilai signifikannya adalah $0,000 < 0,005$, jadi dapat disimpulkan ada pengaruh antara variabel burnout dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis penilaian ini menggunakan variabel bebas yaitu stres kerja (X1) dan burnout (X2) signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar (Y). Dalam penelitian ini antara variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh positif dan signifikan.

Pada variabel burnout dan stres kerja, rata-rata responden menjawab sangat setuju untuk masing-masing item pertanyaan yang diberikan, hal ini berarti bahwa burnout dan stres kerja yang dialami oleh karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar.

Variabel kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar, menunjukkan respon yang sangat setuju untuk rata-rata item pertanyaan yang diberikan. Kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar diharapkan semakin meningkat.

Hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai dari burnout sebesar 373 dengan nilai konstanta 1.925 sedangkan stres kerja sebesar 335 dengan nilai konstanta 1.925. ini dapat diartikan bahwa jika burnout dan stres kerja berkurang sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 335 dan 373. Maka disimpulkan jika burnout dan stres kerja berkurang maka kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar juga akan meningkat.

Sedangkan pengujian korelasi menunjukkan koefisien korelasi sederhana sebesar 0,798 menunjukkan bahwa pengaruh burnout dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar sangat erat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di lakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. *Burnout* dan stres kerja dalam perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan.
2. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa burnout (Kondisi Kerja, Atasan yang Baik, Jaminan Financial dan Sosial) memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan analisis yang diperoleh dari stres kerja (Pekerjaan yang tidak Menyenangkan, Pekerjaan yang Menantang, dan Pekerjaan yang tidak Menarik) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan . Dengan demikian, regresi yang diajukan terbukti.
3. *Burnout* dan stres kerja secara terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 53% dipengaruhi oleh analisis lain.
4. *Burnout* dan stres kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi *burnout* lebih besar dibanding stres kerja.
5. *Burnout* dan stres kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan sedangkan *burnout* dan stres kerja adalah prestasi kerja yang dimiliki, berdasarkan dari penelitian yang dilakukan.

B. Saran

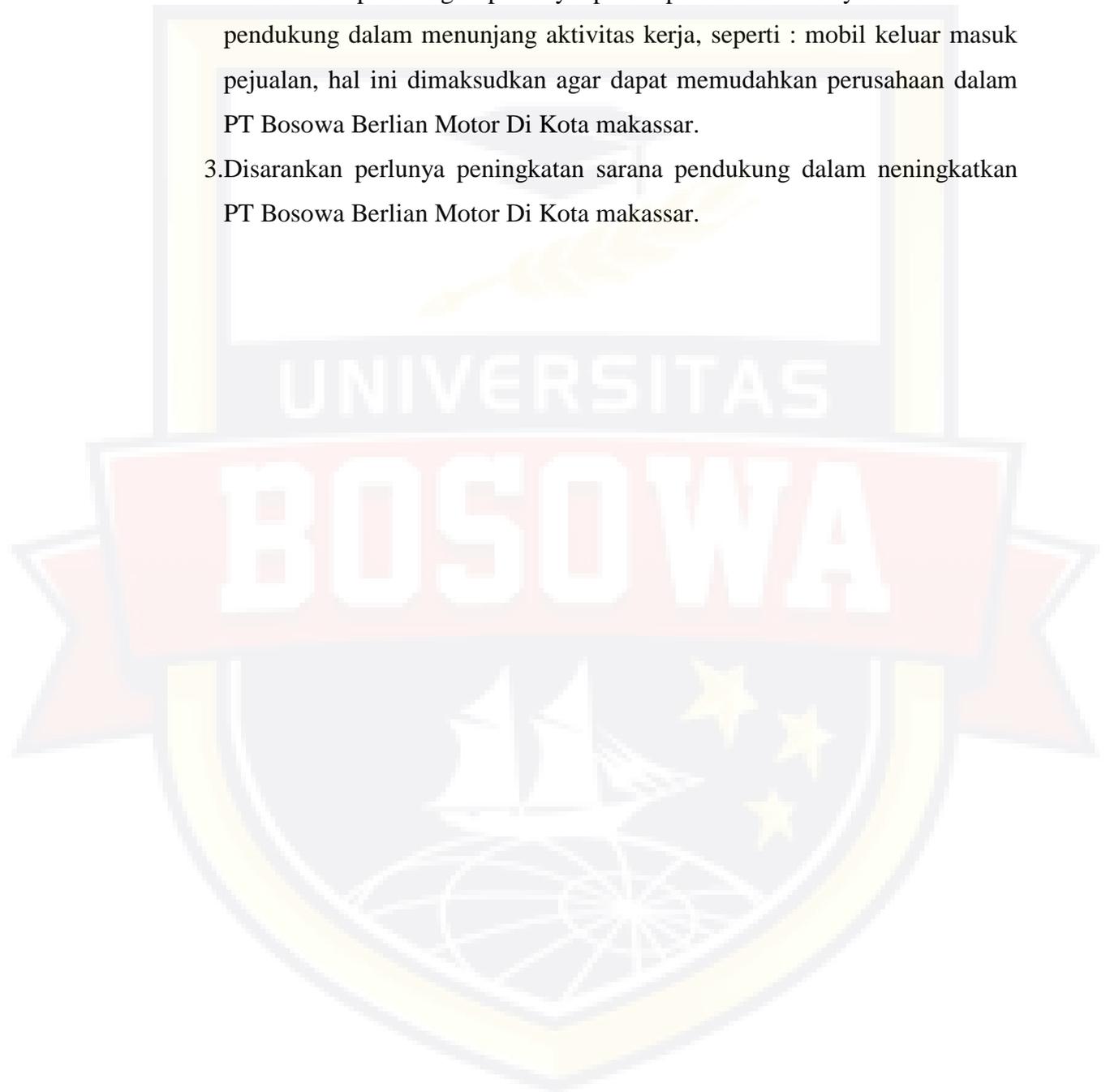
Dari hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka di sarankan sebagai berikut :

1. Disarankan agar perlunya perusahaan PT Bosowa Berlian Motor Di Makassar untuk senantiasa melakukan program pendidikan dan pelatihan

yang ditujukan kepada karyawan, hal ini dimaksudkan agar pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkat.

2. Disarankan pula agar perlunya pihak perusahaan menyediakan sarana pendukung dalam menunjang aktivitas kerja, seperti : mobil keluar masuk penjualan, hal ini dimaksudkan agar dapat memudahkan perusahaan dalam PT Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar.

3. Disarankan perlunya peningkatan sarana pendukung dalam meningkatkan PT Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar.



DAFTAR PUSTAKA

- Asi (2013) pengaruh iklim organisasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan.
- Anitawidanti, Hafni 2010. Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender. Semarang : Fakultas Ekonomi Unifersitas Diponegoro.
- Charles D, Spielberger, Stres Kerja [http://www.google.com/search?q=cache:Ko5V14uefIUJ:agungpia.multiply.com/journal/item/35+stres+kerja\(http://+agungpa.multiply.Com/journal/item/35\),&hl=id&ct=clnk&cd=1&gl=id,diakses tgl 21 April 2017](http://www.google.com/search?q=cache:Ko5V14uefIUJ:agungpia.multiply.com/journal/item/35+stres+kerja(http://+agungpa.multiply.Com/journal/item/35),&hl=id&ct=clnk&cd=1&gl=id,diakses tgl 21 April 2017).
- Gorji, Mohammadbangher. (2011). *The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance. Internasional Journalof Social Science and Humanity*, 243-246.
- George R. Terry (2005), *Principles Of Manajemen*, alexander Hamilton Institute, New York.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011:16, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Edisi Refisi PT Bumi Aksara.
- Harvono W, suryani D, & Wulandari Y, 2009. Hubungan beban Kerja, Stres Kerja, dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Karyawan.
- Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Moh. As'ad, 2001:47).
- Luthans, Ferd. 2011. *Organisational Behavior : An Evidence-Based Approach*.New York: McGraw-Hill.
- Muslihudin dalam Maharani (2012) Berpendapat bahwa Kejenuhan kerja (*Burnout*)
- Maruf, Abdullah 2014. Manajemen Dan Evaluasi kinerja karyawan Yongyakarta. Aswaja Pressindo.
- Pines et al. dalam Diaz (2007) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik

- Rafika Chandra, 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Costumers Service PT. Koko Jaya Motor Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Randall, Donna.1990. "Organisational Comitment: Methodological Invesgation". *Journal of Beharvior*, Vol. 11 No. 5, pp 361-378.
- Syah, Abdurahman. 2010. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap karyawan*
- Sunyoto, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta PT buku Seru. *Kinerja karyawan Pada Tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.*
- Gibson (1987:204). Skala burnout disusun berdasarkan karakteristik burnout yang dikemukakan oleh Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (1997).
- Triton (2010:164) "kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya".
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

The logo of Universitas Bosowa is a shield-shaped emblem. The top section features a graduation cap and a golden wheat stalk. The middle section contains the text 'UNIVERSITAS BOSOWA' in a light blue font. The bottom section depicts a white sailboat on a globe, with three yellow stars to its right. The entire logo is set against a light blue background with a yellow border.

LAMPIRAN



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568

<http://www.unibos.ac.id>

Nomor : A- 402 /FE/UNIBOS/IV/2019
Lampiran : -
Hal : **Izin dan Permohonan Pengambilan Data Penelitian**

Kepada Yth

PT. Pegadaian (Persero) Pelita Kota Makassar

Di -

Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar :

Nama : Anggun Amalia
Stambuk : 4515012018
Program Studi : Manajemen
No. Tlp/Hp : 085 397 362 993

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Analisis Burnout Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian pada Perusahaan/Instansi/Lembaga/Organisasi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 26 Maret 2019

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH.
NIDN. 09 0707 7003

Tembusan :

1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip



BOSOWA
MEMBANGUN IMPIAN



PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR
AUTHORIZED DEALER OF MITSUBISHI MOTOR
Jl. Urip Sumaharjo No.266 PO.Box 273 Makassar 90232
Sulawesi Selatan - INDONESIA
Tel. (62.411)444444 Fax : (62.411)447743

Makassar, 5 Juli 2019

Nomor : 34) /SKL-UM/HRD-BBM/VII-2019
Lampiran : -----
Hal : **Balasan Izin Penelitian**

Kepada Yth,
Pimpinan
Universitas Bosowa

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat dari Pimpinan UNIBOS tentang izin pengambilan data di PT. Bosowa Berlian Motor. Dengan ini disampaikan bahwa kami menerima peserta tersebut untuk melaksanakan Penelitian di PT. Bosowa Berlian Motor. Adapun identitas mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Anggun Amalia
NIM : 4515012018
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : Analisis Burn Out dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor

Demikian Penyampaian Kami, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan Terima Kasih.

PT. Bosowa Berlian Motor

Darmawan, S.Psi
Head Dept. HRD

DATA UMUM											Stres Kerja (X1)							
Nama	Jenis Kelamin	Kod	Pendidikan	Kod	Lama Bekerja	Kod	Usia	Kod	Jabatan	Kod	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
An	Pria	1	Serjana S1	2	1- 5 thn	1	21 - 30 thn	1	Karyawan	1	3	3	3	3	3	3	3	3
Ta	Pria	1	Akademi (diploma)	1	Di Atas 10 thn	3	41 - 50 thn	3	Karyawan	1	3	3	4	3	3	3	3	3
Tr	Wanita	2	Akademi (diploma)	1	5 - 10 thn	2	21 - 30 thn	1	Karyawan	1	3	3	3	3	4	3	4	4
pr	Pria	1	Serjana S1	2	5 - 10 thn	2	21- 30 thn	1	Karyawan	1	3	3	2	3	4	4	3	4
Fi	Wanita	2	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn	1	Karyawan	1	3	3	3	3	3	2	2	4
Fi	Pria	1	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn	1	Karyawan	1	2	2	2	3	4	4	3	4
Se	Pria	1	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn	1	Karyawan	1	1	1	1	5	3	5	3	4
wi	Wanita	2	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn1	1	Karyawan	1	3	3	3	3	4	4	3	3
An	Wanita	2	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn	1	Karyawan	1	2	2	3	3	3	3	3	3
Sr	Wanita	2	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	31 - 40 thn	2	Karyawan	1	3	3	3	3	3	4	3	3
Wa	Wanita	2	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn1	1	Karyawan	1	4	3	3	3	3	3	4	4
Ab	Pria	1	Akademi (diploma)	1	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn	1	Karyawan Lain	2	4	2	3	3	3	4	3	2
Il	Pria	1	Serjana S1	2	5 - 10 thn	2	21 - 30 thn	1	Karyawan	1	3	3	3	3	3	4	4	3
FF	Pria	1	Sarjana S1	2	1 - 5 thn	2	31-40 thn	2	Karyawan	1	2	4	3	3	3	3	3	3
AR	Pria	1	Sarjana S1	2	di atas 10 thn	3	41-50 thn	3	Karyawan	1	3	3	3	3	3	4	3	3
Ab	Pria	1	Sarjana S1	2	di atas 10 thn	3	diatas 50 thn	4	Karyawan	1	2	4	3	3	3	4	3	4
EV	Wanita	2	Sarjana S1	2	1-5 thn	1	31-40 thn	2	Karyawan	1	2	2	4	3	3	3	4	3
Ig	Pria	1	Sarjana S1	2	1-5 thn	1	21-30 thn	1	Karyawan	1	2	2	1	3	3	4	2	2
Ir	Pria	1	Sarjana S1	2	1-5 thn	1	21-30 thn	1	Karyawan	1	3	3	3	3	4	4	4	4
Ab	Wanita	2	Sarjana S1	1	1-5 thn	1	21-30 thn	1	Karyawan	1	3	3	3	3	3	3	3	3
Ag	Pria	1	Sarjana S1	1	1-5 thn	1	31-40 thn	2	Karyawan	1	3	3	3	4	4	3	3	3
Iz	Pria	1	Sarjana S1	1	1-5 thn	1	21-30 thn	1	Karyawan	1	3	3	3	2	3	2	3	3
Fi	Pria	1	Akademi (diploma)	1	1 - 5 thn	1	21 - 5 thn	1	Karyawan	1	3	3	3	4	4	4	3	3
Fa	Pria	1	Sarjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn	1	Karyawan	1	2	5	2	3	2	2	4	5
Al	Pria	1	Sarjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn	1	Karyawan Lain	2	2	2	3	2	3	3	3	2
Ta	Pria	1	Sarjana S1	2	1 - 5 thn	1	21-30 thn	1	Karyawan Lain	2	2	2	1	3	5	3	2	2
Mf	Pria	1	Sarjana S1	2	5-10 thn	2	21-30 thn	1	Karyawan	1	2	2	2	3	4	3	4	4
Sr	Pria	1	Sarjana S1	2	5-10 thn	2	21-30 thn	1	Karyawan	1	3	3	4	3	4	4	3	3
Br	Pria	1	Sarjana S1	2	5-10 thn	2	31-40 thn	2	Karyawan	1	3	3	4	3	4	4	3	3
Pt	Wanita	2	Sarjana S1	2	di atas 10 thn	3	diatas 50 thn	4	Karyawan Lain	2	3	3	4	3	4	4	3	3
wi	Wanita	2	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn1	1	Karyawan	1	3	3	3	3	3	4	4	3
An	Wanita	2	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn	1	Karyawan	1	1	2	1	2	3	5	3	2
Sr	Wanita	2	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	31 - 40 thn	2	Karyawan	1	3	3	3	3	3	4	3	3
Wa	Wanita	2	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn1	1	Karyawan	1	3	3	3	3	3	3	3	3
pr	Pria	1	Serjana S1	2	5 - 10 thn	2	21 - 30 thn	1	Karyawan	1	3	3	2	2	4	4	3	4
Fi	Wanita	2	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn	1	Karyawan	1	2	3	2	2	2	2	2	4
Fi	Pria	1	Serjana S1	2	1 - 5 thn	1	21 - 30 thn	1	Karyawan	1	2	2	2	2	4	4	3	4
Ta	Pria	1	Sarjana S1	2	1 - 5 thn	1	21-30 thn	1	Karyawan Lain	2	2	2	1	2	3	3	2	2
Mf	Pria	1	Sarjana S1	2	5-10 thn	2	21-30 thn	1	Karyawan	1	2	2	2	3	3	3	3	3
Sr	Pria	1	Sarjana S1	2	5-10 thn	2	21-30 thn	1	Karyawan	1	3	3	4	3	3	4	3	3

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS *BURNOUT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat

Saya Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bosowa Makassar yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh *work-family conflict*, *burnout*, dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Makassar, 22 Juli 2019

Hormat Saya,

Anggun Amalia

I. PETUNJUK PENGISIAN

- Pada pilihan berganda, beri tanda silang (x) pada jawaban yang paling sesuai
- Pada kolom titik-titik mohon berkenan untuk mengisi dengan jawaban yang paling sesuai

Karakteristik Responden

1. Nama : _____ (jika tidak keberatan)

2. Jenis Kelamin :

Pria Wanita

4. Pendidikan Terakhir :

Akademi (Diploma)

Sarjana (S1)

Pasca Sarjana

5. Lama Bekerja di PT. Bosowa Berlian Motor :

1 - 5 tahun

5 – 10 tahun

Diatas 10 tahun

6. Usia :

21 - 30 tahun 41 – 50 tahun

31 – 40 tahun di atas 50 tahun

7. Jabatan/Status Pekerjaan:

karyawan Karyawan Lainnya

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/KS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi / pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda pada salah

satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setujui

A. Variabel *Burnout*

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saat ini					
2	Saya merasa putus asa dengan pekerjaan saat ini					
3	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya saat ini					
4	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja					
5	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan					
6	Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya					
7	Saya merasa disalahkan atas masalah yang terjadi					
8	Saya merasa diberikan perlakuan yang berbeda dengan karyawan lain					
9	Saya tidak selalu memperlakukan seseorang dengan baik					
10	Menghadapi karyawan dan bekerja untuk					

	mereka seharian penuh membuat saya jenuh					
11	Saya benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap karyawan lain					
12	Saya merasa karir saya tidak akan berubah					
13	Motivasi saya untuk berkeja saat ini sudah menurun					
14	Produktivitas kerja saya saat ini telah berkurang					

B. Variabel Stres Kerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya					
2	Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya					
3	Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya					
4	Saya merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja					
5	Saya merasa resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja					
6	Saya mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan					
7	Saya tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba					

8	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa meberatkan					
9	Terjadi penundaan pekerjaan karena waktu penyelesaian masih lama					
10	Saya tidak sanggup melakukan pekerjaan secara mendadak					

C. Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik sesuai yang dibutuhkan AMC (sebagai penanggung jawab)					
2	Saya memiliki Skill yang dibutuhkan AMC (sebagai penanggung jawab)					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
4	Saya selalu datang tepat waktu					
5	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh					
6	Dalam, melaksanakan pekerjaan saya tidak pernah melakukan kesalahan					
7	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.					
8	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
9	Dengan pengalaman yang saya miliki, saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja					

10	Dengan pengalaman yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan					
----	--	--	--	--	--	--

Statistics

		Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	Jabatan
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	65.0	65.0	65.0
	Perempuan	14	35.0	35.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	7	17.5	17.5	17.5
	S1	33	82.5	82.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	26	65.0	65.0	65.0
	5-10 tahun	10	25.0	25.0	90.0
	Di atas 10 tahun	4	10.0	10.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	30	75.0	75.0	75.0
	31-40 tahun	6	15.0	15.0	90.0
	41-50 tahun	2	5.0	5.0	95.0

Di atas 50 tahun	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Karyawan	35	87.5	87.5	87.5
Karyawan lain	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Burnout, Stres Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.798 ^a	.637	.618	.16800	.637	32.502	2	37	.000

a. Predictors: (Constant), Burnout, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.835	2	.917	32.502	.000 ^a
	Residual	1.044	37	.028		
	Total	2.879	39			

a. Predictors: (Constant), Burnout, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.923	.262		7.354	.000		
	Stres Kerja	.335	.145	.397	2.318	.026	.334	2.991
	Burnout	.373	.145	.441	2.575	.014	.334	2.991

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Stres Kerja	Burnout
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.630	.97	.06	.13
	3	.002	37.730	.03	.94	.87

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.4917	4.4230	4.0050	.21690	40
Std. Predicted Value	-2.367	1.927	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.027	.075	.043	.016	40
Adjusted Predicted Value	3.4779	4.4508	4.0047	.21783	40
Residual	-.38605	.35385	.00000	.16364	40
Std. Residual	-2.298	2.106	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.364	2.184	.001	1.006	40
Deleted Residual	-.40870	.38035	.00032	.17472	40
Stud. Deleted Residual	-2.531	2.308	.001	1.033	40
Mahal. Distance	.028	6.851	1.950	2.120	40
Cook's Distance	.000	.119	.023	.030	40
Centered Leverage Value	.001	.176	.050	.054	40

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

X2Tot	Pearson Correlation	.336*	.483**	.492**	.647**	.514**	.477**	.577**	.679**	.658**	.808**	.350*	.670**	.585**	.384*	1
	Sig. (2-tailed)	.034	.002	.001	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.000	.015	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1Tot
Y1.1	Pearson Correlation	1	.182	-.018	.258	.201	.096	-.005	.114	.200	-.171	.317*
	Sig. (2-tailed)		.262	.912	.108	.215	.555	.976	.482	.215	.291	.047
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.182	1	.258	.248	.209	-.016	.154	.206	.185	-.121	.324*
	Sig. (2-tailed)	.262		.107	.122	.196	.921	.342	.203	.253	.457	.042
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	-.018	.258	1	.197	.118	.356*	.274	.305	.285	.283	.540**
	Sig. (2-tailed)	.912	.107		.224	.470	.024	.087	.056	.074	.077	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	.258	.248	.197	1	.442**	.155	-.087	-.021	.258	.156	.455**
	Sig. (2-tailed)	.108	.122	.224		.004	.339	.595	.896	.108	.337	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	.201	.209	.118	.442**	1	.090	.032	-.005	.293	-.004	.416**
	Sig. (2-tailed)	.215	.196	.470	.004		.582	.844	.977	.066	.979	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	.096	-.016	.356*	.155	.090	1	.218	.189	.044	-.049	.456**
	Sig. (2-tailed)	.555	.921	.024	.339	.582		.177	.243	.790	.763	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.7	Pearson Correlation	-.005	.154	.274	-.087	.032	.218	1	.627**	.525**	.367*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.976	.342	.087	.595	.844	.177		.000	.001	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.8	Pearson Correlation	.114	.206	.305	-.021	-.005	.189	.627**	1	.514**	.566**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.482	.203	.056	.896	.977	.243	.000		.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.9	Pearson Correlation	.200	.185	.285	.258	.293	.044	.525**	.514**	1	.548**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.215	.253	.074	.108	.066	.790	.001	.001		.000	.000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.10	Pearson Correlation	-.171	-.121	.283	.156	-.004	-.049	.367*	.566**	.548**	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.291	.457	.077	.337	.979	.763	.020	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1Tot	Pearson Correlation	.317*	.324*	.540**	.455**	.416**	.456**	.639**	.707**	.757**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.047	.042	.000	.003	.008	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja	3.0500	.32185	40
Burnout	2.8427	.32122	40
Kinerja Karyawan	4.0050	.27170	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres Kerja	6.8477	.310	.839	.860
Burnout	7.0550	.310	.845	.854
Kinerja Karyawan	5.8927	.375	.798	.899

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9.8977	.715	.84561	3

Statistics

		X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean		2.6000	2.7500	2.7000	2.9250	3.3250	3.4750	3.0750	3.2000	3.4250	3.0500
Minimum		1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Maximum		4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
Sum		104.00	110.00	108.00	117.00	133.00	139.00	123.00	128.00	137.00	122.00

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.7750	2.6500	2.9250	2.7750	2.5500	2.9000	2.8500	2.8000	2.8500	3.0500
Minimum		1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Maximum		5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		111.00	106.00	117.00	111.00	102.00	116.00	114.00	112.00	114.00	122.00

		X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.8750	2.9000	2.9000	3.0250	3.9500	3.9250	3.9500	4.0750	4.3500	3.6250
Minimum		1.00	1.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00
Maximum		4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		115.00	116.00	116.00	121.00	158.00	157.00	158.00	163.00	174.00	145.00

		Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.9750	4.0750	4.0500	4.0750
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		159.00	163.00	162.00	163.00

RIWAYAT HIDUP



ANGGUN AMALIA, lahir di Pekkabata Kecamatan Duampanua, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi selatan pada tanggal 04 Juni 1995. Penulis memasuki jenjang pendidikan di TK Pertiwi Pekkabata pada tahun 2002 kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SD 28 duampanua pada tahun 2003 dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Duampanua dan selesai pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 pinrang dan tamat pada tahun 2015. Tahun 2015

penulis melanjutkan pendidikan S-1 di Universitas Bosowa Makassar pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar (UNIBOS) dan selesai pada tahun 2019 dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE). Dengan judul “Analisis *Burnout* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor.

